

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Impacto de la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo en el
compromiso organizacional de los colaboradores de una
Municipalidad**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios
Internacionales

Autores:

Royer Cristian Quenta Maquera
Rita Lizbeth Mamani Espinoza
Noemi Ccallo Limachi

Asesora:

Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco

Juliaca, mayo de 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL ESTILO DE LIDERAZGO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD.”** de los autores: Royer Cristian Quenta Maquera, Rita Lizbeth Mamani Espinoza, Noemi Ccallo Limachi, tiene un índice de similitud de 18% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 07 días del mes de julio del año 2026.



Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 20 día(s) del mes de mayo del año 2026
 siendo las 9:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la
 dirección del (de la) presidente (a): Mtro. Edwin Ovalle Huayllara
 secretario(a): Mtro. Lucas Fernando Meza Revatta y los demás miembros:
Gladys Choque Pilco y el (la) asesor(a) Mtra. Ruth
 con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis
 titulada: Impacto de la inteligencia emocional y el estilo de
liderazgo en el compromiso organizacional de los
colaboradores de una Municipalidad.
 del(los) bachiller(es):
Royer Cristian Quenta Maquera
Rita Lizbeth Mamani Espinoza
Noemi Ccallo Limachi

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciados en
Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (les) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo
 determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las
 preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absorbidas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un
 receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.
 Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Royer Cristian Quenta Maquera

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Bachiller (b): Rita Lizbeth Mamani Espinoza

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (c): Noemi Ccallo Limachi

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy Bueno

(*) Ver parte posterior

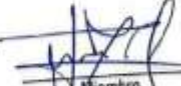
Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final
 y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.


 Presidente/a

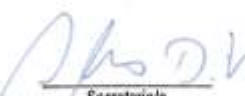

 Secretario/a


 Miembro


 Bachiller (a)


 Miembro


 Bachiller (b)


 Secretario/a


 Miembro


 Bachiller (c)

Índice

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
1 INTRODUCCIÓN.....	7
2 METODOLOGÍA.....	12
3 RESULTADOS	15
4 DISCUSIONES.....	18
5 CONCLUSIONES.....	21
6 REFERENCIAS	23
7 ANEXOS	28

Impacto de la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad

Royer Cristian Quenta Maquera¹, Rita Lizbeth Mamani Espinoza², Noemi Ccallo Limachi³
EP. Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

RESUMEN

El propósito fue examinar el impacto de la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad; este estudio es una investigación de tipo básica, cuantitativo, predictiva y de diseño no experimental. Se utilizó el instrumento de Emotional Competence Inventory – ECI para medir la variable inteligencia emocional; asimismo, el instrumento de Estilos de Liderazgo CELID – Forma S para medir los estilos de liderazgo y la Escala de Compromiso Organizacional para evaluar el compromiso organizacional. Los hallazgos revelaron que la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo influyen de forma positiva y significativa en el compromiso organizacional. Ambas variables tienen efectos positivos en la regresión ($B = 0.229$; $B = 0.191$) y, juntas, explican el 33,5% del compromiso, mostrando un nivel de predicción moderado. Además, se identificaron correlaciones positivas moderadas, lo que indicó que a mayores niveles de inteligencia emocional y mejor liderazgo, mayor es el compromiso de los colaboradores. Estos resultados indican que la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo son factores claves en el compromiso de los empleados con la organización. Se muestra que mejorar estas áreas ayuda a aumentar la identificación y la retención de los trabajadores en la empresa.

Palabras clave: *inteligencia emocional, estilo de liderazgo, compromiso organizacional, colaboradores*

Impact of emotional intelligence and leadership style on the organizational commitment of employees at a municipality.

Royer Cristian Quenta Maquera², Rita Lizbeth Mamani Espinoza², Noemi Ccallo Limachi³

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the impact of emotional intelligence and leadership style on the organizational commitment of employees in a municipality. This basic, quantitative, predictive, and non-experimental study was conducted. The Emotional Competence Inventory (ECI) was used to measure emotional intelligence; the Leadership Styles Instrument (CELID) – Form S was used to measure leadership styles; and the Organizational Commitment Scale was used to assess organizational commitment. The findings revealed that emotional intelligence and leadership styles have a positive and significant influence on organizational commitment. Both variables showed positive effects in the regression ($B = 0.229$; $B = 0.191$) and, together, explained 33.5% of the commitment, demonstrating a moderate level of prediction. Furthermore, moderate positive correlations were identified, indicating that higher levels of emotional intelligence and better leadership are associated with greater employee commitment. These results indicate that emotional intelligence and leadership styles are key factors in employee commitment to the organization. It is shown that improving these areas helps to increase the identification and retention of workers in the company.

Keywords: *emotional intelligence, leadership style, organizational commitment, collaborators*

1 INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional y el liderazgo son clave para optimizar la gestión de equipos y fomentar el compromiso y la satisfacción organizacional de los colaboradores, lo que repercute en una mejora de los resultados de la empresa (Antúñez, 2025). También, el liderazgo transformacional incide en el compromiso organizacional de manera directa como indirecta mediante la inteligencia emocional grupal (Pulido-Martos et al., 2024). La inteligencia emocional y las habilidades de liderazgo influyen de forma positiva en el compromiso organizacional, siendo mejor en los funcionarios con experiencia superior a 5 años, además optimiza los servicios de calidad y el desempeño laboral (Batoool et al., 2024).

Los estilos de liderazgo y la cultura organizacional influyen en la organización en su comportamiento, rendimiento, fomenta el desempeño y satisfacción laboral, por otra parte, la inteligencia emocional influye en el compromiso organizacional, clima y satisfacción laboral (Munteanu & Hilt, 2025). La inteligencia emocional es crucial para el personal y los gerentes, porque se asocia con la efectividad del liderazgo y diversos resultados organizacionales como el clima, compromiso, rotación de personal, satisfacción y motivación (Leal, 2022). Además, Doğru (2022) afirma que la inteligencia emocional disminuye el estrés laboral, y se relaciona positivamente con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, siendo más alto cuando ocupan puestos gerenciales. Por ende, fortalecer la inteligencia emocional es crucial para mejorar el compromiso en las instituciones del sector público (Triyono & Tjahjono, 2023).

A nivel internacional, solo el 23% de los colaboradores se sienten comprometidos con su organización, conllevando a pérdidas anuales de 8.8 billones de dólares, equivalente al 9% del producto bruto interno mundial (Pendell, 2022). Asimismo, Verenzuela-Barroeta & Salas-Hernández (2024) indican que el 50,52 % de los trabajadores presentaron un nivel bajo de compromiso organizacional, evidenciando tendencias de desmotivación laboral. A nivel nacional, el 60 % de los efectivos de una comisaría mostraron un bajo nivel de compromiso organizacional,

por lo que se recomienda mejorar la satisfacción laboral, fortalecer el liderazgo horizontal, y fomentar la comunicación (Moreno et al., 2023).

Teóricamente, la inteligencia emocional implica la capacidad de los líderes y empleados para reconocer, comprender y gestionar sus emociones y las de los demás, repercutiendo en el ámbito laboral, porque al desarrollar esta competencia tienden a trabajar armoniosamente, bajo presión y un liderazgo eficiente (Antúñez, 2025). Según diversas teorías organizacionales, un líder con un estilo de liderazgo adecuado puede influir en el nivel de detección de los colaboradores en alineación con los valores y el propósito de la organización, lo que refuerza su compromiso. La conexión entre el estilo de liderazgo transformacional y la inteligencia emocional se asocia a un mayor compromiso organizacional, causando la motivación, confianza y satisfacción laboral.

Metodológicamente, estudiar el impacto de estos factores implica utilizar instrumentos de medición, como cuestionarios de compromiso organizacional, inteligencia emocional y estilos de liderazgo, para analizar correlaciones y efectos en el entorno municipal. Socialmente, el fortalecimiento del compromiso organizacional contribuye a mejorar la prestación de servicios a la comunidad, lo que es vital para las municipalidades. Prácticamente, aplicar estrategias que promuevan el desarrollo de la inteligencia emocional y un estilo de liderazgo adecuado puede incrementar la productividad, la satisfacción laboral y la retención del personal, lo que se traduce en una gestión más competente y efectiva.

Diversos estudios analizaron cómo la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo impactaron el compromiso de los colaboradores. Estos trabajos nos proporcionan una visión general de las tendencias actuales y destacaron la importancia de la gestión emocional y el liderazgo efectivo para fortalecer el compromiso en las organizaciones.

En el ámbito internacional, Pulido-Martos et al. (2024) en España, explicaron la influencia del liderazgo transformacional, inteligencia emocional grupal en el compromiso organizacional

afectivo. El método fue cuantitativo, realizó en dos momentos, analizados mediante ecuaciones estructurales, en 63 equipos (233 colaboradores). Los hallazgos dieron a conocer que el liderazgo transformacional de los supervisores influye en el compromiso organizacional mediada por la inteligencia emocional grupal, mientras que a nivel grupal no se encontró una relación directa. En conclusión, los resultados aportan a las teorías híbridas de homología orientadas a generalizar las relaciones entre variables mediante los diferentes niveles organizacionales.

Asimismo, Li et al. (2024) en China, examinaron el efecto de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional de los profesores teniendo como mediador el bienestar psicológico y como moderador el liderazgo transformacional del director. El método fue cuantitativo y la muestra fue de 768 docentes. Los resultados indican que la inteligencia emocional del profesorado predice su compromiso organizacional mediante el bienestar psicológico, efecto potenciado por el liderazgo transformacional del director. En conclusión, los docentes con mayor inteligencia emocional son más comprometidos porque alcanzan niveles altos de bienestar psicológico, y es potenciado por el liderazgo transformacional del director.

Por su parte, Triyono & Tjahjono (2023) en Indonesia, analizaron el impacto de la inteligencia emocional sobre el compromiso afectivo. La metodología empleada fue cuantitativa, aplicando encuestas a 255 empleados. Los resultados respaldan que la inteligencia emocional impacta de forma positiva en el compromiso afectivo mediada por la motivación para el servicio público. Se concluyó que los trabajadores con mayor inteligencia emocional presentan mayores niveles de motivación de servicio público, por ende, el compromiso afectivo con la organización también sería mayor.

Según Junaid et al. (2023) en Pakistán, exploraron el vínculo entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional con el desempeño profesional en el sector textil comercial, y como mediadora el compromiso organizacional. Su diseño fue transversal, mediante encuestas a 300 participantes. Los resultados indagaron que el compromiso organizacional es mediador en

la relación entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional con el desempeño. En conclusión, fortalecer el liderazgo y el compromiso inciden en la satisfacción laboral.

Finalmente, Hussain et al. (2022) en Pakistán, determinaron la influencia del liderazgo directivo y participativo en el compromiso del personal con la calidad del servicio mediante el intercambio de conocimientos. El método fue cuantitativo, con análisis de ecuaciones estructurales y SMART PLS, en 235 colaboradores de hoteles. Los hallazgos evidenciaron que el liderazgo participativo mejora la calidad del servicio y el compromiso del personal, mientras que el liderazgo directivo lo reduce, con el intercambio de conocimientos como mediador. En conclusión, el liderazgo directivo disminuye el compromiso de los empleados con respecto a la calidad del servicio, por otra parte, el liderazgo participativo mejora la calidad del servicio mediado por el intercambio de conocimientos.

En cuanto a estudios nacionales, Hernández-Villoslada et al. (2026) en San Martín, determinaron la influencia del liderazgo en el compromiso laboral. El estudio fue cuantitativa, no experimental y transversal en 500 servidores públicos del sector salud bajo un muestreo censal. Los resultados demostraron que el liderazgo influye positivamente en el compromiso laboral ($\beta = 0.15$, $p. < 0.01$). destacando el liderazgo transformacional ($\beta = 0.905$, $p. < 0.01$), por lo contrario, los estilos autocrático y democrático impactaron ($\beta = -0.07$, $\beta = -.15$, $p. < 0.01$). Esta investigación concluye que fomentar los estilos de liderazgo orientados a la inspiración, desarrollo profesional optimizar el trabajo y el compromiso.

Asimismo, Huamán-Gil (2024) en La libertad, describieron el impacto del liderazgo estratégico en el compromiso organizacional. El estudio fue de método inductivo-deductivo en 136 trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito. Los hallazgos indican que el liderazgo estratégico explica el 62.6% del compromiso organizacional. Se concluye, que el liderazgo estratégico impacta en el compromiso con la organización.

De igual manera, Quispe & Roque (2024) en Tacna, explicaron la influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional universitario. La metodología utilizada fue cuantitativa – explicativo, no experimental y transversal, su muestra fue 62 docentes universitarios. Los resultados aseveran que la inteligencia emocional es fundamental en el clima organizacional universitario. Concluyendo que la inteligencia emocional impacta en las relaciones interpersonales, la comunicación eficiente y el bienestar emocional de los trabajadores universitarios.

Por otro lado, Maita-Cruz et al. (2024) en Lima, determinaron la influencia de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional sobre el compromiso laboral. El método fue cuantitativo – explicativo, y transversal, en 183 individuos del MINSA, aplicando estadística descriptiva e inferencial. Como resultados, se halló la asociación significativa entre las variables del estudio, dando énfasis a la inteligencia emocional y calidad de vida profesional en el compromiso laboral. Se concluye que hay relación entre las variables estudiadas.

Metodológicamente, estudiar el impacto de estos factores implica utilizar instrumentos de medición, como cuestionarios de compromiso organizacional, inteligencia emocional y estilos de liderazgo, para analizar correlaciones y efectos en el entorno municipal. Socialmente, el fortalecimiento del compromiso organizacional contribuye a mejorar la prestación de servicios a la comunidad, lo que es vital para las municipalidades. Prácticamente, aplicar estrategias que promuevan el desarrollo de la inteligencia emocional y un estilo de liderazgo adecuado puede incrementar la productividad, la satisfacción laboral y la retención del personal, lo que refleja una gestión más óptima y efectiva.

El objetivo general fue analizar el impacto de la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de una municipalidad durante el año 2025. En cuanto a los objetivos específicos fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad. Y el

segundo objetivo fue examinar la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional en los colaboradores.

2 METODOLOGÍA

2.1 Diseño Metodológico

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, fundamentado en la obtención de datos numéricos para el análisis (Vizcaíno et al., 2023). Asimismo, se aplicó un diseño no experimental, porque no se manipulan las variables (Ato et al., 2013). Con respecto al nivel de investigación fue explicativo, debido a que se analizó la relación e influencia entre variables independientes y la variable dependiente, usando procesamientos estadísticos (Cabrera-Tenecela, 2023). Finalmente, fue de corte transversal dado que las variables se analizan en un momento específico (Sanchez et al., 2023).

2.2 Diseño muestral

La población objeto de investigación estuvo compuesta por los trabajadores del municipio Distrital de Pilcuyo que son 320. Los participantes consistieron en el área de administración (38,1%), recursos humanos (12,2%), finanzas (4,2%), obras/infraestructura (7,5%), servicios públicos (11,35), gerencia/alta dirección (6,6%) y otros (19,7%). Asimismo, los participantes tuvieron que cumplir los criterios de inclusión estipulados.

Para seleccionar a los participantes se consideraron los siguientes criterios de inclusión:

Trabajadores que hayan laborado en la municipalidad distrital de Pilcuyo con un mínimo de 6 meses de experiencia en la municipalidad, se encontraban laborando al momento de la aplicación y hayan aceptado participar. Exonerando a aquellos que no cumplían con los criterios previamente mencionados.

2.3 Técnicas de Recolección de Datos

El instrumento utilizado para la variable Inteligencia emocional, fue el cuestionario “ECI” (Emotional Competence Inventory) de Inteligencia Emocional, desarrollado por Goleman en 1999, luego Herrera en 2016 adaptó el cuestionario a un contexto peruano. Posteriormente, Rondón & Maldonado (2022) aplicaron el cuestionario en su investigación “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los ejecutivos de ventas de las empresas inmobiliarias en Lima Metropolitana”. El instrumento consta de 27 ítems que mide 4 dimensiones: Autorregulación (ítems; 1 al 6), Motivación (ítems; 7 al 15), Empatía (ítems; 16 al 23) y Habilidades Sociales (ítems; 24 al 27). La medición se registra mediante una escala de Likert: (Totalmente de acuerdo=5, De acuerdo=4, Neutral=3, En desacuerdo=2 y Totalmente en desacuerdo=1). El objetivo del instrumento es evaluar las competencias emocionales de las personas en el ámbito laboral, tiene una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,93.

Para la variable Estilos de Liderazgo se consideró el cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID – Forma S, elaborado por Castro y sus compañeros en 2004, se enfoca en los 3 estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire. Posteriormente fue aplicado al contexto peruano por Giraldo & Valdivia (2021), utilizaron este instrumento en su investigación “Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en las principales universidades privadas de Lima Metropolitana”. El instrumento está compuesto por 34 ítems, el cual está constituido y por 3 dimensiones: Liderazgo Transformacional (preguntas; 3, 4, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 33 y 34), Liderazgo Transaccional (preguntas; 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 18 y 26) y Laissez Faire (ítems; 1,6, 20, 27, 31 y 32). El tipo de respuesta Likert que cuenta con 5 opciones (Totalmente de acuerdo=5, De acuerdo=4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3, En desacuerdo=2 y Total desacuerdo=1). El objetivo del instrumento es evaluar los diferentes estilos de liderazgo en un contexto

organizacional, tiene una confiabilidad de alfa de Cronbach de ,981, dando a entender un criterio excelente.

Finalmente, para la variable Compromiso organizacional, se optó por el instrumento de Escala de Compromiso Organizacional creado por Meyer & Allen (1991), usado en Perú por Guerrero (2019) adaptó el cuestionario para su investigación “Compromiso Organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco de Chiclayano”. El instrumento de está compuesto por 3 dimensiones: Afectiva (ítems; 1 al 7), Continuidad (ítems; 8 al 12) y Normativo (13 al 18). El tipo de respuesta es escala Likert (Totalmente de acuerdo, Acuerdo, Indeciso, De acuerdo y Totalmente en desacuerdo). El objetivo del instrumento es determinar el nivel de compromiso de los colaboradores, tiene una confiabilidad de alfa de Cronbach por dimensiones: Afectivo 0.824, Continuidad 0.715 y Normativo 0.767.

2.4 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Primero se calculó los baremos de los instrumentos: malo, regular y bueno. Después se procesaron los datos en el paquete estadístico SPSS versión 29. Para el procesamiento y evaluación de los datos recogidos se utilizó la estadística descriptiva, con el objetivo de describir y caracterizar las variables investigadas, asimismo, se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para la evaluación de normalidad de los datos. Finalmente se empleó el análisis de regresión lineal para establecer la influencia entre las variables estudiadas.

2.5 Aspectos Éticos

Se respeto el anonimato y la privacidad de la información de todos los encuestados, así mismo los datos recolectados se usaron exclusivamente para el desarrollo de la investigación.

3 RESULTADOS

Análisis descriptivo, de normalidad, correlación y regresión

En la Tabla 1 se observa que la muestra estuvo compuesta por 320 colaboradores, de los cuales el 60,6 % fueron varones y el 39,4 % mujeres, mostrando una mayor participación masculina. En cuanto a la edad, el grupo predominante fue el de 18 a 25 años con un 30 %, seguido por los de 26 a 35 años 28,4 % y los de 36 a 45 años 23,8 %, mientras que los grupos de 46 a 55 años 15,6 % y mayores de 55 2,2 % tuvieron una representación menor, lo que evidencia una población laboral mayoritariamente joven. Respecto al área de trabajo, la mayoría de los participantes pertenecen al área de Administración 38,1 %, seguido por el grupo clasificado como “Otros” 19,7 % y Recursos Humanos 12,2 %, mientras que las áreas con menor participación fueron Finanzas 4,7 % y Gerencia/Alta dirección 6,6 %, lo que sugiere una mayor representatividad de los niveles operativos y medios dentro de la organización.

Tabla 1

Análisis demográficos de la muestra

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	126	39.4 %
	Masculino	194	60.6 %
Edad	18 – 25	96	30.0 %
	26 – 35	91	28.4 %
	36 – 45	76	23.8 %
	46 – 55	50	15.6 %
	Más de 55	7	2.2 %
	Administración	122	38.1 %
Área de trabajo	Recursos humanos	39	12.2 %
	Finanzas	15	4.7 %
	Obras/Infraestructura	24	7.5 %
	Servicios públicos	36	11.3 %
	Gerencia/Alta dirección	21	6.6 %
	Otros	63	19.7 %
Total		320	100.0%

En la Tabla 2 se presenta la evaluación descriptiva de las variables inteligencia emocional, estilos de liderazgo y compromiso organizacional. En relación con la inteligencia emocional, se evidencia un claro predominio del nivel bueno con 97,8%, mientras que solo el 2,2% se ubica en un nivel regular, lo que indica que gran parte de los participantes posee una adecuada gestión emocional. En cuanto a los estilos de liderazgo, el 71,3% percibe un nivel bueno y el 28,7% un nivel regular, reflejando que, si bien predominan prácticas de liderazgo favorables, aún existe un grupo que percibe oportunidades de mejora. Por otro lado, el compromiso organizacional muestra que el 51,2% presenta un nivel alto y el 48,8% un nivel moderado, evidenciando un vínculo organizacional positivo, aunque con margen para fortalecerlo. En conjunto, no se registran casos en la categoría malo 0%, lo que refleja una tendencia favorable en las tres variables analizadas.

Tabla 2

Niveles de inteligencia emocional, estilos de liderazgo y compromiso organizacional

Variables	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Inteligencia emocional	Regular	7	2.2%
	Bueno	313	97.8%
Estilos de liderazgo	Regular	92	28.7%
	Bueno	228	71.3%
Compromiso organizacional	Moderado	156	48.8%
	Alto	164	51.2%

La tabla 3 el análisis de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov revela que las variables inteligencia emocional ($p = 0.000$), estilos de liderazgo ($p = 0.004$) y compromiso organizacional ($p = 0.034$) presentan valores de significancia menores a 0.05, lo que indica que ninguna de ellas sigue una distribución normal en la muestra analizada. Por lo tanto, se hará uso de pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis de relaciones o comparaciones entre estas variables.

Tabla 3*Análisis de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Inteligencia emocional	.085	320	.000
Estilos de liderazgo	.063	320	.004
Compromiso organizacional	.052	320	.034

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 4 se muestra la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo con el compromiso organizacional. En primer lugar, se observa que la inteligencia emocional presenta una correlación positiva moderada con el compromiso organizacional ($Rho = 0.491$; sig. = 0.000), lo que señala que cuando los colaboradores poseen gran capacidad para reconocer, comprender y gestionar sus emociones, tienden a mostrar un mayor nivel de identificación, implicación y permanencia dentro de la organización. Asimismo, los estilos de liderazgo presentan también una correlación positiva moderada con el compromiso organizacional ($Rho = 0.495$; sig. = 0.000), lo que evidencia que la manera en que los líderes dirigen orienta y motivan a sus trabajadores influye de manera directa en el grado de compromiso que estos desarrollan hacia la institución. En otras palabras, cuando los líderes ejercen un liderazgo adecuado, generan un ambiente laboral favorable que fortalece la responsabilidad, lealtad y participación de los trabajadores.

Tabla 4*Relación de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo en el compromiso organizacional*

Variables	Compromiso organizacional	
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Inteligencia emocional	0.491	.000
Estilos de liderazgo	0.495	.000

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

En la tabla 5 da a conocer el análisis de regresión lineal, donde se analiza el impacto de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en el compromiso organizacional. En primer lugar, se observa que el modelo presenta un coeficiente de determinación ($R^2 = 0.335$), lo que señala que el 33.5% del compromiso organizacional es explicado por la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo. Asimismo, se evidencia que la inteligencia emocional influye de manera positiva y significativa en el compromiso organizacional ($B = 0.229$; sig. = 0.000), lo que significa que a medida que incrementa la inteligencia emocional de los colaboradores, también experimenta un mayor compromiso organizacional dentro de la institución. De igual forma, los estilos de liderazgo también muestran una influencia positiva y significativa en el compromiso organizacional ($B = 0.191$; sig. = 0.000), lo que indica que la manera en que los líderes dirigen orienta y motivan a los colaboradores contribuye al fortalecimiento de su compromiso organizacional.

Tabla 5

Análisis de regresión lineal

	Modelo $R^2 = .335$	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
	(Constante)	15.948	3.159		5.048	.000
1	Inteligencia emocional	.229	.036	.331	6.385	.000
	Estilos de liderazgo	.191	.029	.344	6.627	.000

a. Variable dependiente: Compromiso organizacional

4 DISCUSIONES

El objetivo general fue analizar el impacto de la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad. Los hallazgos evidenciaron que el estilo de liderazgo impacta de manera positiva y significativa en el

compromiso organizacional posicionándose como predictor con mayor peso, lo que indica que, a mejores estilos de liderazgo, mayor será el nivel de compromiso de los trabajadores. Asimismo, la inteligencia emocional impacta de manera positiva significativa lo que confirma que los colaboradores con mayor inteligencia emocional, tiene mayor compromiso organizacional.

Estos resultados se asemejan a los de Chun-chang et al. (2022) quienes, al analizar los efectos de la inteligencia emocional del líder y los estilos de liderazgo, encontraron que estas dos variables tienen una influencia significativa y positiva en el compromiso y desempeño organizacional ($p < 0.001$). En esa misma línea, Al-Mualm (2023) detallan que el liderazgo influye de manera significativa en el compromiso organizacional ($\beta = 0.559$), debido a que mejora positivamente las emociones de los seguidores y ayuda a la obtención de mejores resultados organizacionales. Asimismo, Ramirez-Lozano et al. (2023) evidenciaron que los estilos de liderazgo impactan en el compromiso de los empleados, pues ayudan a contribuir de manera positiva al crecimiento de las organizaciones y empleados.

Adicionalmente, Al-Oweidat et al. (2023) mencionan que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional ($r = 0,53$; $p < 0,01$), debido a que gracias a la inteligencia emocional los empleados pueden lograr objetivos y resultados positivos para las organizaciones. De igual forma, Triyono & Tjahjono (2023) señalan que la inteligencia emocional afecta positivamente el compromiso de los colaboradores, indicaron que, si mayor es el nivel de inteligencia emocional, mayor será el compromiso.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad, los hallazgos revelan que existe una relación positiva moderada y con un alto nivel de significancia entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional ($\rho = 0.491$, $p = 0.000$), lo que sugiere que, a mayor inteligencia emocional, el compromiso tiende a aumentar.

Por otro lado, Xing et al. (2024) hallaron resultados con otro nivel de significancia, evidenciaron que la inteligencia emocional se relaciona significativa y positivamente con el compromiso laboral ($\beta = 0,44$, $t = 12,81$, $p < 0,001$), señalando que mientras los colaboradores sean más fuertes emocionalmente mostrarán más apoyo a las organizaciones. Asimismo, Leal (2022) señaló que la inteligencia emocional y compromiso organizacional de los empleados se relacionan de manera positiva ($r = 0,73$), y no solo únicamente ello, sino que también la inteligencia se relaciona con las dimensiones del compromiso organizacional.

En concordancia con lo descrito, Vizoso (2022) indica que la inteligencia emocional se relaciona de manera positiva con el compromiso organizacional, asimismo la inteligencia también actúa como regulador de competencias emocionales respecto al compromiso organizacional. De igual forma, Anvari et al. (2023) señalan que la inteligencia emocional tiene un impacto positivo con el compromiso organizacional, pero más con el compromiso afectivo.

El segundo objetivo específico fue examinar la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional en los colaboradores los hallazgos mencionan que los estilos de liderazgo muestran una relación positiva moderada y altamente significativa con el compromiso organizacional ($\rho = 0.495$, $p = 0.000$), lo que evidencia que un buen estilo de liderazgo se asocia de manera mucho más fuerte con un mayor compromiso de los colaboradores dentro de la organización.

Este hallazgo es parecido al de Frescas et al. (2024) quienes evidenciaron que los estilos de liderazgo se relacionan fuerte y significativamente con el compromiso organizacional ($\rho = .356$, $p = 0.000$), pues si un líder ejerce su liderazgo influye un mejor nivel compromiso organizacional. De manera similar, Huamán-Gil (2024) señalan que los estilos de liderazgo influyen en el compromiso organizacional, con una relación positiva y directa. Finalmente, Raudales et al. (2025) mencionan que los estilos de liderazgo tienen una correlación moderada

positiva con el compromiso organizacional ($r = 0.425$, $R^2 = 0.169$, $p < 0.05$), lo que implica que, si el líder tiene una buena influencia en los colaboradores, estos se comprometerán más.

Dentro de las principales limitaciones de la investigación es su diseño no experimental lo que impide establecer relaciones causales entre las variables estudiadas. Asimismo, al tratarse de corte transversal imposibilita analizar la evolución o cambios de las variables a largo tiempo. Por otro lado, este estudio se enfocó en colaboradores del municipio impidiendo generalizar los resultados en otros contextos con diferentes características institucionales, culturales y administrativas. Además, al aplicar cuestionarios de autopercepción afecta en la precisión de la data debido a posibles sesgos en las respuestas. Por ende, se sugiere a futuras investigaciones realizar diseños longitudinales o experimentales, incluir otras variables relevantes y ampliar el estudio a otros contextos organizacionales para profundizar la comprensión del tema

5 CONCLUSIONES

En conclusión, la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo influyen en el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad de Pilcuyo. Esto implica que los colaboradores no responden únicamente a condiciones estructurales, sino que también responden a condiciones relacionadas a la inteligencia emocional y a la capacidad de gestión de los líderes fortaleciendo su compromiso organizacional. Además, se reveló la existencia de relaciones positivas y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional, y una correlación positiva moderada y significativa entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

La investigación, aporta evidencia empírica en la gestión pública destacando la importancia de integrar variables socioemocionales y de liderazgo consideradas importantes para fortalecer el compromiso organizacional, lo que conlleva a incorporar factores emocionales,

relacionales y organizacionales, que no son usadas constantemente en los contextos municipales.

Por último, teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos, se recomienda a la municipalidad de Pilcuyo, desarrollar programas de formación en inteligencia emocional y el desarrollo de estilos de liderazgo eficientes, debido a que estos programas promoverán el desarrollo de habilidades, estilos de liderazgo positivos y el compromiso de organizacional de los colaboradores con la municipalidad, además de repercutir también en mejoras del clima laboral, productividad institucional y calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

6 REFERENCIAS

- Al-Mualm, J. A. (2023). Effects of ethical leadership and emotional intelligence on organization commitment. *Journal of Global Social Sciences*, 4(14), 119–146.
<https://doi.org/10.58934/jgss.v4i14.156>
- Al-Oweidat, I., Shosha, G. A., Baker, T. A., & Nashwan, A. J. (2023). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment among nurses working in governmental hospitals in Jordan. *BMC Nursing*, 22(1), 195.
<https://doi.org/10.1186/s12912-023-01361-2>
- Antúnez Sánchez, A. G. (2025). El impacto de la inteligencia emocional en la efectividad del liderazgo. Revisión. *Revista Boliviana de Educación*, 7(13), 36–52.
<https://doi.org/10.61287/rebe.v7i13.1194>
- Anvari, R., Kumpikaitė-Valiūnienė, V., Mobarhan, R., Janjaria, M., & Hosseinpour Chermahini, S. (2023). Strategic human resource management practitioners' emotional intelligence and affective organizational commitment in higher education institutions in Georgia during post-COVID-19. *PLOS ONE*, 18(12), e0295084.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295084>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3).
<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Batool, A., Batool, I., & Aziz, A. (2024). The Effect of Emotional Intelligence and Leadership Skills on Organizational Commitment: A Case Study of Civil Servants. *Journal of Management Practices, Humanities and Social Sciences*, 8(3).
<https://doi.org/10.33152/jmphss-8.3.15>
- Cabrera-Tenecela, P. (2023). Nueva organización de los diseños de investigación. *South American Research Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.8050508>

- Chun-chang, L., Yei-shian, L., Wen-chih, Y., & Zheng, Y. (2022). The Effects of Leader Emotional Intelligence, Leadership Styles, Organizational Commitment, and Trust on Job Performance in the Real Estate Brokerage Industry. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881725>
- Doğru, Ç. (2022). A Meta-Analysis of the Relationships Between Emotional Intelligence and Employee Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348>
- Frescas Villalobos, R. H., Prieto Quintana, C. O., Sánchez Baltasar, L. B., & Mayett Moreno, Y. (2024). Relación entre compromiso organizacional y estilo de liderazgo en personal de una universidad pública en Chihuahua, México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1914>
- Giraldo de la Cruz, F. D., & Valdivia Orchessi, J. L. (2021). *Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en las principales universidades privadas de Lima Metropolitana, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/659453>
- Guerrero Maldonado, P. A. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018* [Tesis de licenciatura , Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1635>
- Hernández-Villoslada, C., Rojas-Sifuentes, E., Centurión–Quiroz, M., & Cruz-Tarrillo, J. (2026). Estilos de liderazgo como factor del compromiso laboral en servidores públicos del sector salud. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 17, e1428. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.17.1428>

- Huamán-Gil, L. A. (2024). Impacto del liderazgo estratégico en el compromiso organizacional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(18), 4–18. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i18.3961>
- Hussain Pahi, M., Abdul-Halim, A.-H., Samar, F., Rehman Gilal, A., Ali Talpur, B., Ahmad, W., & Toni, A. (2022). Leadership Style and Employees' Commitment to Service Quality: An Analysis of the Mediation Pathway via Knowledge Sharing. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.926779>
- Junaid, M. A., Rafique, S., Nasir, M., Junaid, K., & Junaid, I. (2023). The Mediating Role of Organizational Commitment between Leadership Style and Employee Job Performance. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 17(2), 105–107. <https://doi.org/10.53350/pjmhs2023172105>
- Leal Paredes, S. M. (2022). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 116. <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Li, M., Liu, F., & Yang, C. (2024). Teachers' Emotional Intelligence and Organizational Commitment: A Moderated Mediation Model of Teachers' Psychological Well-Being and Principal Transformational Leadership. *Behavioral Sciences*, 14(4), 345. <https://doi.org/10.3390/bs14040345>
- Maita-Cruz, Y. M., Grandez-Culqui, O., Allpas- Gomez, H. L., Pillman-Infanson, R. E., Barboza-Minaya, D., & Hilario-Velásquez, F. E. (2024). Emotional intelligence and professional quality of life in the work commitment of a MINSA center, Lima 2023. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 4, 940. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2024940>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moreno Menéndez, F. M., Sánchez Auris, K. F., Tacure Alvarez, C. A. H., Aliaga Fuentes, R. G., & Ñaurima Ortega, H. (2023). Compromiso organizacional y gestión administrativa

- en el personal de una comisaría de la región Junín - Perú. *E-Revista Multidisciplinaria Del Saber*, 1–7. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v1i.20>
- Munteanu, M., & Hilt, J. A. (2025). Efecto de la inteligencia emocional del director, el clima laboral y la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional de los docentes en instituciones adventistas europeas. *RIEE | Revista Internacional de Estudios En Educación*, 25(2), 146–164. <https://doi.org/10.37354/riee.2025.257>
- Pendell, R. (2022, June 14). *Estrategias de compromiso de los empleados: Cómo solucionar el problema mundial de 8,8 billones de dólares*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/393497/world-trillion-workplace-problem.aspx>
- Pulido-Martos, M., Gartzia, L., Augusto-Landa, J. M., & Lopez-Zafra, E. (2024). Transformational leadership and emotional intelligence: allies in the development of organizational affective commitment from a multilevel perspective and time-lagged data. *Review of Managerial Science*, 18(8), 2229–2253. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00684-3>
- Quispe Yactayo, F. R., & Roque Lanchipa, R. M. (2024). Inteligencia emocional: factor relevante en el éxito organizacional en entornos universitarios. *Convergencia Empresarial*, 12(02), 44–57. <https://doi.org/10.47796/ce.v12i02.934>
- Ramirez-Lozano, J., Peñaflor-Guerra, R., & Sanagustín-Fons, V. (2023). Leadership, Communication, and Job Satisfaction for Employee Engagement and Sustainability of Family Businesses in Latin America. *Administrative Sciences*, 13(6), 137. <https://doi.org/10.3390/admsci13060137>
- Raudales García, E. V., Artigas, W., Acevedo Duque, Á. E., & Acosta Tzin, J. V. (2025). Influencia de los estilos de liderazgo en el compromiso organizacional en una universidad pública de Honduras. *Ra Ximhai*, 251–279. <https://doi.org/10.35197/rx.21.01.2025.11.er>

- Rondón Medina, E. F., & Maldonado Vigo, Y. M. (2022). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los ejecutivos de ventas de las empresas inmobiliarias en Lima Metropolitana 2021* [Tesis de licenciatura]. Universidad Peruana de ciencias aplicadas.
- Sanchez, T. R., Inostroza-Nieves, Y., Hemal, K., & Chen, W. (2023). Cross-sectional study. In *Translational Surgery* (pp. 219–222). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-90300-4.00030-6>
- Triyono, T., & Tjahjono, H. K. (2023). The Effect of Emotional Intelligence on Public Sector Employee's Affective Commitment. *Journal of Governance and Public Policy*, 10(2), 118–128. <https://doi.org/10.18196/jgpp.v10i1.14007>
- Verenzuela-Barroeta, D., & Salas-Hernández, A. (2024). Satisfacción laboral en el compromiso organizacional: estudio en una institución pública venezolana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(Especial 1), 1714–1730. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e12.39>
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Vizoso Gómez, C. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral en el profesorado: Revisión de la literatura . *Profesorado, Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 26(3), 419–438. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i3.21451>

7 ANEXOS

Anexo A: Sumisión a la Revista



Revista: Revista EAN

ISSN: 0120-8160 - 2590-521X

Fecha de sumisión: 11 de mayo del 2026

Link: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista>

Anexo B: Resolución de Inscripción



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN N° 130-A-2026/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 28 de abril de 2026

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **Royer Cristian Quenta Maquera**, identificado(a) con código Universitario N°201911581, **Rita Lizbeth Mamani Espinoza**, identificado(a) con código Universitario N°201911573 y **Noemi Ccallo Limachi**, identificado(a) con código Universitario N° 201811819 de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **Royer Cristian Quenta Maquera, Rita Lizbeth Mamani Espinoza y Noemi Ccallo Limachi**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 28 de abril de 2026 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **Royer Cristian Quenta Maquera, Rita Lizbeth Mamani Espinoza y Noemi Ccallo Limachi**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Testista	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Edwin Ovalle Huayllara Secretario: Dr. Alexander David De La Cruz Vargas Vocal: Mtro. Lucas Fernando Meza Revatta Asesor: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco Acustuario: Mtro. Wilson Cruz Mamani	Royer Cristian Quenta Maquera Rita Lizbeth Mamani Espinoza Noemi Ccallo Limachi	Impacto de la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad	Miércoles, 20 de mayo a las 9:00 horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



David Alexander De La Cruz Vargas
David Alexander De La Cruz Vargas
DECANO



Ricardo Elias Jarama Soto
Ricardo Elias Jarama Soto
SECRETARIO ACADEMICO

Anexo C: Instrumento de Recolección de Datos

Cuestionario de Inteligencia Emocional

Marque con una (x) la opción de respuesta que crea conveniente: Totalmente de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, Neutral = 3, En desacuerdo = 2 y Totalmente en desacuerdo = 1.

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
Autorregulación						
1	Tengo facilidad para adaptarme a las circunstancias laborales.					
2	Mantengo la calma ante situaciones difíciles.					
3	Soy leal a mis valores y principios.					
4	Me considero una persona honesta.					
5	Se aceptar mis errores.					
6	Considero ser una persona íntegra.					
Motivación						
7	Estoy comprometido con los objetivos de la inmobiliaria.					
8	Cumplo con mis obligaciones laborales.					
9	Tengo iniciativa para hacer más de lo que abarcan mis funciones.					
10	Realizo mi trabajo sin esperar recompensa.					
11	Realizo actividades atractivas e interesantes para captar clientes.					
12	Me siento motivado cuando alcanzo mis objetivos.					
13	Soy optimista al realizar las cotizaciones a los clientes.					
14	Motivo a los demás en el desempeño de sus actividades.					
15	Busco soluciones de manera optimista cuando se presentan problemas en mi sala de ventas.					
Empatía						
16	Soy tolerante con las personas que tienen diferente punto de vista que el mío.					
17	Trato de comprender a mis compañeros de trabajo.					
18	Reconozco el potencial de mis compañeros de trabajo.					
19	Acepto las prácticas culturales de mis compañeros de trabajo.					
20	Considero el efecto de los valores en la cultura de las personas.					
21	Ayudo a las personas que se encuentran en dificultades.					
22	Fomento la unidad para el cumplimiento de objetivos del área de ventas.					
23	Promuevo la cooperación entre los ejecutivos de ventas.					
Habilidades Sociales						
24	Soy cuidadoso y amable al momento de hablar con mis compañeros y clientes.					
25	Disfruto del trabajo en equipo.					
26	Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
27	Demuestro un comportamiento adecuado en mi área de trabajo.					

Cuestionario de Estilos De Liderazgo Celid - Forma S

Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted percibe de su SUPERIOR. 1 indica: Total desacuerdo con la afirmación, 5 indica: Total acuerdo con la afirmación y 3 es intermedio (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento.					
2	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.					
3	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5	Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
6	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones.					
7	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".					
8	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
9	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo.					
11	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
12	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.					
13	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
14	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.					
16	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
18	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
19	Nos da charlas para motivarnos.					
20	Evita tomar decisiones.					
21	Cuenta con nuestro respeto.					
22	Potencia nuestra motivación de éxito.					
23	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.					
25	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
26	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
27	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.					
28	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.					
29	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
30	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
31	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas.					

32	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.					
33	Tenemos plena confianza en él.					
34	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					

Escala de Compromiso Organizacional

Nº	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
Indicadores de la Dimensión Afectiva						
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa.					
2	Me siento ligado emocionalmente a mi organización					
3	No me siento plenamente integrado a mi organización					
4	Realmente tomo los problemas de la empresa como míos					
5	Esta empresa significa personalmente mucho para mí					
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización					
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa					
Indicadores de la Dimensión de Continuidad						
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones					
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera					
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización					
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
Indicadores de la Dimensión Normativo						
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora					
14	No abandonaría a mi empresa en estos momentos					
15	Estoy en deuda con la organización					
16	Esta organización merece mi lealtad					
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización					
18	No siento obligación alguna de permanecer					