

Articulo - Jean_Yudith_Alex (Crai 3).docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:477597995

Fecha de entrega

31 jul 2025, 10:18 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

13 ago 2025, 10:10 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Articulo - Jean_Yudith_Alex (Crai 3).docx

Tamaño de archivo

809.1 KB

28 Páginas

5726 Palabras

33.102 Caracteres

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	1%
3	Internet	arxiv.org	1%
4	Internet	hdl.handle.net	1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Internet	apirepositorio.unu.edu.pe	<1%
7	Internet	www.coursehero.com	<1%
8	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2023-11-13	<1%
9	Internet	rebena.emnuvens.com.br	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2025-06-25	<1%
11	Internet	files.pucp.education	<1%

12	Trabajos entregados	ufidelitas on 2025-04-09	<1%
13	Trabajos entregados	Universitat Politècnica de València on 2024-09-06	<1%
14	Internet	pesquisa.bvsalud.org	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-12	<1%
16	Internet	www.scielosp.org	<1%
17	Internet	www.scribd.com	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Rey Juan Carlos on 2025-06-10	<1%
19	Internet	repositorio.urp.edu.pe	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad TecMilenio on 2025-07-19	<1%
21	Internet	doaj.org	<1%
22	Internet	repositorio.esge.edu.pe:8080	<1%
23	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
24	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
25	Internet	revistahorizontes.org	<1%

26	Internet	starmedia.comunae.com	<1%
27	Internet	www.icesi.edu.co	<1%
28	Publicación	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", A...	<1%
29	Trabajos entregados	UNAPEC on 2024-11-07	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Francisco de Vitoria on 2024-09-05	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Loyola Andalucía on 2021-09-01	<1%
32	Internet	egade.sistema.itesm.mx	<1%
33	Internet	repositorio.ucp.edu.pe	<1%
34	Internet	seminars.usb.ac.ir	<1%
35	Trabajos entregados	uny on 2024-08-02	<1%
36	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
37	Internet	www.todomba.com	<1%
38	Publicación	"El rol mediador de la percepción de recursos y demandas laborales en la relació...	<1%
39	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-01-17	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad Europea de Madrid on 2025-06-16	<1%
41	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2025-07-22	<1%
42	Internet	cybertesis.unmsm.edu.pe	<1%
43	Internet	estudiosdeeconomia.uchile.cl	<1%
44	Internet	repositorio.upci.edu.pe	<1%
45	Trabajos entregados	unasam on 2025-06-05	<1%

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración y Negocios
Internacionales



**Liderazgo carismático como predictor del engagement de los
trabajadores de la municipalidad distrital de Ananea 2024**

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

Autor:

Jean Alexis Roldan Condori Ccama
Yudith Maribel Diaz Uruchi
Alex Anderson Luque Gamarra

Asesor:

Mtro. Amed Vargas Martínez

Juliaca, abril de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Amed Vargas Martínez, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Liderazgo carismático como predictor del engagement de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ananea 2024”** de los autores **Jean Alexis Roldan Condori Ccama, Yudith Maribel Diaz Uruchi, Alex Anderson Luque Gamarra** tiene un índice de similitud de ..% 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 25 días del mes de mayo del año 2025.

Mtro. Amed Vargas Martinez

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 12 día(s) del mes de marzo del año 20 25
 siendo las 08:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la
 dirección del (de la) presidente (a) Mtro. Marine' Estepa Huayta Mega (ef.lla)
 secretario(a) Mtro. Julio Samuel Torres Miranda y los demás miembros
Mtro. Wilson Cruz Mamani y el (la) asesor(a) Mtro. Amed
Vargas Martínez con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis
 titulado Liderazgo carismático como predictor del engagement
de los trabajadores de la municipalidad distrital
de Ananea 2024 del(los) bachiller(es):
 a) Jean Alexis Roldan Condori Ceama
 b) Yudith Maribel Diaz Uruchi
 c) Alex Anderson Luque Gamarra
 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 (los) (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 absueltas 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): Jean Alexis Roldan Condori Ceama

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Yudith Maribel Diaz Uruchi

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c): Alex Anderson Luque Gamarra

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

(*) 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


 Asesora


 Bachiller (a)


 Bachiller (b)


 Bachiller (c)


 Secretario


 Miembro

Índice de contenido

Resumen	5
Abstract.....	6
1. Introducción	7
1.1 Hipótesis de estudio	9
1.2 Objetivo general	10
1.3 Hipótesis General	10
2. Materiales y Métodos.....	10
2.1 Diseño	10
2.2 Sujetos	11
2.3 Instrumentos	11
2.4 Análisis estadísticos	12
2.5 Declaraciones sobre aspectos éticos	12
3. Resultados	13
3.1 Resultados descriptivos	13
3.2 Prueba de normalidad	16
3.3 Resultados correlacionales.....	16
3.4 Resultados de regresión	17
4. Discusión.....	18
5. Conclusión	19
6. Referencias.....	21
Anexos.....	23

Liderazgo carismático como predictor del engagement de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ananea 2024

Resumen

El liderazgo carismático ha influido de manera significativa en el comportamiento de los colaboradores dentro de las organizaciones, moldeando incluso una identidad colectiva que, según diversos estudios, impacta tanto en la conducta como en la productividad del personal. Debido a esta relevancia, el campo de las ciencias administrativas ha mostrado un creciente interés en analizar su efecto en aspectos como el liderazgo, el trabajo en equipo y la cohesión social. En este sentido, la presente investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo explicativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. Para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS versión 27. Se aplicó un cuestionario a una muestra conformada por 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea, con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %. El objetivo principal fue examinar la influencia del liderazgo carismático como variable predictora del engagement en dicho grupo de empleados. Las variables fueron medidas mediante los instrumentos Liderazgo Organizacional y Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Los datos obtenidos evidenciaron correlaciones positivas, destacando particularmente la dimensión de trabajo en equipo como la más influyente dentro del liderazgo carismático. Además, los resultados confirmaron que esta forma de liderazgo predice significativamente la implicación de los trabajadores municipales, siendo un predictor importante del engagement ($t = 8.302$, $p < .05$).

Palabras clave: liderazgo carismático, engagement, municipalidad

Charismatic leadership as a predictor of employee engagement in the district municipality of Ananea 2024

Abstract

Charismatic leadership has significantly influenced employee behavior within organizations, even shaping a collective identity that, according to various studies, impacts both employee behavior and productivity. Due to this relevance, the field of administrative sciences has shown growing interest in analyzing its effect on aspects such as leadership, teamwork, and social cohesion. In this sense, the present research is framed within a quantitative, explanatory approach, with a non-experimental, cross-sectional design. SPSS version 27 software was used for statistical analysis. A questionnaire was administered to a sample of 60 employees from the Ananea District Municipality, with a 95% confidence level and a 5% margin of error. The main objective was to examine the influence of charismatic leadership as a predictor of employee engagement in this group. The variables were measured using the Organizational Leadership and Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) instruments. The data obtained showed positive correlations, with the teamwork dimension particularly notable as the most influential within charismatic leadership. Furthermore, the results confirm that this form of leadership significantly predicts municipal employee engagement and is an important predictor of engagement ($t = 8.302$, $p < .05$).

Keywords: *charismatic leadership, engagement, municipality*

1. Introducción

Actualmente en las municipalidades peruanas, caracterizado por la complejidad de las tareas, la presión por la eficiencia y la constante interacción con la ciudadanía, el liderazgo carismático se presenta como una herramienta poderosa para inspirar, motivar y empoderar a los trabajadores. Los empleados municipales están influenciados por el régimen laboral y el tipo de contrato que tienen: servicios no personales y contrato administrativo de servicios regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057 (2008)

El liderazgo carismático se centra en el impacto del líder sobre sus colaboradores, enfatizando su influencia en la transformación de los seguidores. Sus características esenciales radican en fomentar la reflexión sobre la importancia y el compromiso con los resultados obtenidos en el cumplimiento de las actividades establecidas. Asimismo, este enfoque de liderazgo tiene una influencia significativa en la toma de decisiones gerenciales, optimizando la estrategia y la gestión organizacional. Gomez, (2020).

El éxito de las organizaciones depende de su capacidad para adaptarse eficazmente a nuevos desafíos. En este contexto, el capital humano se posiciona como el recurso más valioso para el logro de objetivos y metas. El liderazgo, por su parte, es un proceso inherente a la dinámica organizacional, donde las personas interactúan con un propósito común.

El líder carismático se distingue por su capacidad persuasiva, inteligencia y habilidad para transmitir ideas, influyendo de manera significativa en quienes lo rodean. Su autoridad no solo impulsa la eficiencia y el compromiso, sino que también fortalece el vínculo con los trabajadores, mejora el rendimiento y fomenta conexiones profundas y significativas con los colaboradores, consolidando un entorno organizacional más motivado y productivo.

Según el autor Zhang et al, (2020), El liderazgo carismático se basa en estilos y en empatía, como comunicación y persuasión para fortalecer el vínculo con los trabajadores en centro de labores, por otro lado, Bashir et al, (2020) señala que, colaboradores logran un desempeño en su labor cuando están motivados y satisfechos, lo que demuestra un buen líder en una buena gestión y coordinación. El liderazgo carismático se refiere a un estilo de liderazgo en el cual el líder ejerce una fuerte

31 influencia sobre los demás gracias a su carisma personal. Esto implica tener una personalidad magnética, inspiradora y convincente, capaz de motivar y generar entusiasmo en los seguidores. Los líderes carismáticos son percibidos como visionarios y tienen la capacidad de inspirar confianza y compromiso en su equipo o seguidores, más allá de su autoridad formal.

Según investigaciones anteriores la gestión del tiempo es un factor importante en los trabajadores ellos tratan de optimizarlo, y cuando ven que el tiempo les alcanza para cumplir todas sus actividades, ellos se sienten comprometidos y predice el engagement sienten que está yendo a su capacidad.

Liderazgo Carismático

1 De acuerdo con Maran et al. (2019), Adiguzel y Sonmez Cakir (2020), Breevaart y De Vries Reinout (2021), así como Zhang y Wei (2021), el liderazgo carismático cumple una función fundamental en la mejora del desempeño dentro de las organizaciones, ya que influye positivamente en la motivación y efectividad de los equipos de trabajo. El carisma, entendido como un conjunto de comportamientos estratégicos orientados a la comunicación efectiva, sigue siendo un fenómeno complejo y difícil de definir en su totalidad. En este sentido, proponemos la hipótesis de que la dirección de la mirada hacia los líderes constituye uno de los elementos fundamentales de este repertorio conductual. 44 Asimismo, los autores coinciden que el liderazgo ofrece una visión de comportamientos de los colaboradores.

1 Cheng y Hahm (2019), Antonakis et al. (2021) y Liu y Song (2022) señalan que el liderazgo carismático permite establecer una conexión emocional con los colaboradores, promoviendo valores compartidos, creencias comunes y resaltando la importancia del rol que cada persona cumple dentro de la organización. Por su parte, 1 Bradinarayanan, Gupta y Chaker (2020), junto con Liu y Song (2022) y Ernst et al. (2022), destacan que los líderes con este estilo observan e interpretan tanto las expresiones verbales como no verbales de su equipo. A partir de ello, emplean su carisma para influir de manera positiva, motivar y tomar decisiones orientadas a fortalecer el desempeño colectivo.

30 Diversos autores coinciden en que el liderazgo carismático se fundamenta en la capacidad del líder para motivar e influir a través de su entusiasmo y compromiso con su equipo, lo que genera resultados positivos, particularmente en contextos laborales exigentes (Ho & Astakhova, 2020; Kamble & Mulla, 2020; Mangundjaya & Amir, 2021; 1 Guaraná et al., 2021; Luu, 2023). Este estilo de liderazgo también promueve un ambiente 39 propicio para la innovación y el pensamiento creativo, permitiendo a los colaboradores contribuir activamente al logro de los objetivos organizacionales.

Engagement:

40 El engagement puede entenderse, en términos generales, como el nivel de compromiso, implicación emocional y participación activa que una persona demuestra frente a una organización, marca, tarea o actividad. En el ámbito laboral, este concepto se centra en el vínculo y la motivación que sienten los colaboradores hacia su trabajo y 38 la institución para la que prestan servicios. Altos niveles de engagement suelen estar relacionados con una mayor productividad, satisfacción y fidelidad por parte de los empleados.

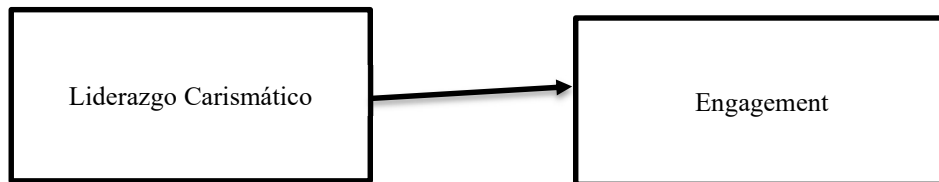
33 Según Bakker (2018), el engagement es un estado positivo y activo en el contexto laboral, caracterizado por energía, dedicación y concentración en las tareas. De manera complementaria, Towler (2018) sostiene que se trata de una conexión emocional que 5 une al trabajador con su organización, influyendo directamente en su comportamiento y 35 reflejándose en el nivel de esfuerzo que invierte en sus funciones. Este autor añade que cuando una organización logra fomentar el engagement, está promoviendo un entorno laboral ideal, impulsado por un propósito claro y alimentado por el entusiasmo, la participación, el compromiso y la energía del personal.

4 Por otro lado, Salanova y Schaufeli (2003) describen el engagement como una actitud mental positiva hacia el trabajo, manifestada en tres dimensiones clave: vigor, dedicación y absorción. Desarrollar estas cualidades dentro de las organizaciones representa tanto una necesidad como un desafío complejo, que muchas veces no se encuentra entre las prioridades estratégicas de las instituciones.

1.1 Hipótesis de estudio

Figura 1

Diagrama de la hipótesis



1.2 Objetivo general

OG: Determinar si el liderazgo carismático predice el engagement de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ananea 2024

1.3 Hipótesis General

HG: El liderazgo carismático predice el engagement de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ananea 2024

2. Materiales y Métodos

2.1 Diseño

La metodología utilizada en esta investigación corresponde a un enfoque descriptivo-correlacional con un alcance explicativo.

El estudio se desarrolló a partir de la observación directa de las variables, sin intervenir en ellas, bajo un diseño no experimental y de tipo transversal, tal como plantea Lisboa (2016). Se aplicó un enfoque cuantitativo apoyado en herramientas estadísticas, según lo propuesto por Domínguez, Arredondo y Cárdenas Gomes (2020), lo cual permitió describir las características de la muestra y analizar la relación existente entre las variables estudiadas, Ato, Lopez J; & Benavente, (2013), Además, se incluyó un análisis correlacional para medir la asociación entre dos o más variables Bass & Barcelo,

(2012)Según Hernandez & Mendoza, (2018) Afirma que es un sistema empírico de estudio el cual utiliza datos cuantitativos, en otras palabras, aquellos de naturaleza numérica. Será cuantitativo. En concordancia con Hernandez Sampieri, (2019) En el estudio no experimental, se observa y mide las variables en su entorno natural sin manipulación, permitiendo su análisis en condiciones reales.

2.2 Sujetos

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población se entiende como el conjunto de personas o eventos que comparten ciertas características y que son objeto de análisis en una investigación. En este caso, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo que permitió trabajar con una muestra conformada por 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea.

En cuanto al sexo, 21 de los participantes (35.0%) son mujeres y 39 (65.0%) son hombres. En términos de edad, la mayoría tiene entre 18 y 24 años (28 personas, 46.7%), seguidos por aquellos entre 25 y 30 años (14 personas, 23.3%) y los mayores de 41 años (14 personas, 23.3%). Solo 4 participantes (6.7%) son menores de 18 años, y no hay participantes entre 31 y 40 años (0.0%). Respecto a los años de servicio en el puesto que ocupan, la mayoría lleva 1 año (23 personas, 38.3%), seguido por quienes llevan 2 años (19 personas, 31.7%). Los participantes con 3, 6 y 8 años de servicio son cada uno 3 personas (5.0% cada grupo). Los que llevan 4 años son 6 personas (10.0%), mientras que los que tienen 5, 7 y 20 años de servicio son 1 persona cada uno (1.7% cada uno).

2.3 Instrumentos

En este estudio se optó por aplicar encuestas en línea como medio para recopilar la información necesaria. Posteriormente, se utilizó un cuestionario con el propósito de

1 medir cómo influye el liderazgo carismático en el nivel de compromiso de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea. A continuación, se detallan los recursos empleados en este proceso.

Liderazgo Carismático: El instrumento de Conger y Kanungo (1998) evalúa 5 componentes de liderazgo carismático mediante una encuesta de 19 ítems, con una escala del 1 (muy en desacuerdo) al 6 (muy de acuerdo). Su adaptación al contexto peruano por Jáuregui Arroyo y Arnesto Céspedes (2023) alcanza un Alfa de Cronbach de 0.931.

2 **Engagement:** El UWES (Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo) de Schaufeli y Bakker (2003) utiliza una escala Likert del 1 (Nunca) al 5 (Siempre) y consta de 9 ítems en español. La validez y adaptación del instrumento al contexto peruano fueron realizadas por Llayqui y Cuti Cruz (2022) mediante juicio de expertos. En dicha validación, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.807, lo cual indica una adecuada consistencia interna del instrumento.

2.4 Análisis estadísticos

5 El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el software SPSS versión 27.0. Los resultados descriptivos y correlacionales fueron presentados en tablas de frecuencias y porcentajes, mientras que el análisis inferencial se realizó considerando un nivel de confianza del 95% ($p = 0.05$) y un margen de error del 5%. Dado que la muestra estuvo compuesta por más de 55 trabajadores, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov a las variables liderazgo carismático y engagement. Al no observarse una distribución normal —evidenciada por un valor de significancia inferior al 5% ($p < 0.05$)—, se optó por emplear el coeficiente de correlación de Spearman. Además,

3 se aplicó un análisis de regresión lineal múltiple para evaluar el impacto de la variable independiente sobre la dependiente.

18 En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, el alfa de Cronbach fue de 0.931 para la variable liderazgo carismático, lo que indica una excelente consistencia interna, y de 0.807 para el engagement, reflejando también una muy buena confiabilidad.

16 2.5 Declaraciones sobre aspectos éticos

Este estudio fue revisado y aprobado por un comité de ética en investigación, garantizando el cumplimiento de los principios establecidos en el Código de Helsinki (Manzini, 2000). Se aseguró la confidencialidad de los datos a través del consentimiento informado de los participantes, respetando su derecho a decidir libremente si deseaban formar parte del estudio. Además, las encuestas fueron presentadas de manera clara y ordenada, tanto en formato físico como digital (Google Forms), cuidando siempre la calidad y comprensión del contenido.

3. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Según la tabla 1, describe las características demográficas y laborales de una muestra de 60 personas. En cuanto al sexo, 21 de los participantes (35.0%) son mujeres y 39 (65.0%) son hombres. En términos de edad, la mayoría tiene entre 18 y 24 años (28 personas, 46.7%), seguidos por aquellos entre 25 y 30 años (14 personas, 23.3%) y los mayores de 41 años (14 personas, 23.3%). Solo 4 participantes (6.7%) son menores de 18 años, y no hay participantes entre 31 y 40 años (0.0%). Respecto a los años de servicio en el puesto que ocupan, la mayoría lleva 1 año (23 personas, 38.3%), seguido por quienes llevan 2 años (19 personas, 31.7%). Los participantes con 3, 6 y 8 años de

servicio son cada uno 3 personas (5.0% cada grupo). Los que llevan 4 años son 6 personas (10.0%), mientras que los que tienen 5, 7 y 20 años de servicio son 1 persona cada uno (1.7% cada uno).

Tabla 1

Características demográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	21	35.0%
	Masculino	39	65.0%
Edad	Menor de 18	4	6.7%
	Entre 18 a 24	28	46.7%
	Entre 25 a 30	14	23.3%
	Entre 31 a 40	0	0.0%
	Mayor a 41	14	23.3%
Años de servicio en el puesto que ocupa	1 año	23	38.3%
	2 años	19	31.7%
	3 años	3	5.0%
	4 años	6	10.0%
	5 años	1	1.7%
	6 años	3	5.0%
	7 años	1	1.7%
	8 años	3	5.0%
	20 años	1	1.7%
	Total	60	100.0%

La tabla 2, presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de diversas variables relacionadas con el liderazgo en una muestra de 60 individuos. En Liderazgo Carismático, el 63.3% tiene un nivel alto, el 36.7% un nivel medio y nadie un nivel bajo. Para Visión Estratégica, el 55.0% está en un nivel alto, el 41.7% en un nivel medio y el 3.3% en un nivel bajo. En cuanto a Adaptación del Entorno, el 73.3% se encuentra en un nivel alto, el 21.7% en un nivel medio y el 5.0% en un nivel bajo. En sensibilidad de

los seguidores, el 68.3% tiene un nivel alto, el 31.7% un nivel medio y ninguno un nivel bajo. Respecto al Riesgo Personal, el 70.0% está en un nivel medio, el 30.0% en un nivel alto y nadie en un nivel bajo. En Estimulación No Convencional, el 51.7% tiene un nivel medio, el 43.3% un nivel alto y el 5.0% un nivel bajo. Finalmente, en Engagement, el 80.0% se encuentra en un nivel alto, el 20.0% en un nivel medio y nadie en un nivel bajo.

Tabla 2
Análisis descriptivo de las variables de estudio – general

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo Carismático	Bajo	0	0.0%
	Medio	22	36.7%
	Alto	38	63.3%
Visión estratégica	Bajo	2	3.3%
	Medio	25	41.7%
	Alto	33	55.0%
Adaptación del entorno	Bajo	3	5.0%
	Medio	13	21.7%
	Alto	44	73.3%
Sensibilidad de los seguidores	Bajo	0	0.0%
	Medio	19	31.7%
	Alto	41	68.3%
Riesgo personal	Bajo	0	0.0%
	Medio	42	70.0%
	Alto	18	30.0%
Estimulación no convencional	Bajo	3	5.0%
	Medio	31	51.7%
	Alto	26	43.3%
Engagement	Bajo	0	0.0%
	Medio	12	20.0%
	Alto	48	80.0%
Total		60	100.0%

3.2 Prueba de normalidad

En la Tabla 3 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov aplicada a las variables Liderazgo Carismático y Engagement, junto con sus dimensiones. Al tratarse de una prueba no paramétrica y al no encontrarse una distribución normal ya que el valor p fue menor al 5% ($p < 0.05$), se optó por emplear el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 3

Análisis de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Carismático	0.060	60	,200*
Visión estratégica	0.111	60	0.064
Adaptación del entorno	0.194	60	0.000
Sensibilidad de los seguidores	0.109	60	0.075
Riesgo personal	0.246	60	0.000
Estimulación no convencional	0.104	60	0.168
Engagement	0.116	60	0.045

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

3.3 Resultados correlacionales

La Tabla 4 muestra que existen correlaciones significativas entre las variables analizadas. En particular, se evidencia una relación alta, directa y significativa entre el liderazgo carismático y el engagement ($r = .729$, $p < .05$). Además, se identifican relaciones moderadas, también directas y significativas, con las siguientes dimensiones: visión estratégica ($r = .620$, $p < .05$), adaptación al entorno ($r = .551$, $p < .05$), sensibilidad hacia los seguidores ($r = .611$, $p < .05$) y estimulación no convencional ($r = .653$, $p < .05$).

Tabla 4

Análisis de correlación entre las variables de estudio

Variable	Engagement	
	r	p
Liderazgo Carismático	,729**	0.001
Visión estratégica	,620**	0.001

Adaptación del entorno	,551**	0.001
Sensibilidad de los seguidores	,611**	0.001
Riesgo personal	,720**	0.001
Estimulación no convencional	,653**	0.001

3.4 Resultados de regresión

Como se muestra en la Tabla 5, el modelo de regresión lineal simple permite entender cómo el liderazgo carismático influye en el engagement de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea. Los datos revelan que esta variable explica el 53% del nivel de engagement, lo que representa un aporte significativo dentro del entorno organizacional estudiado.

Asimismo, los resultados de la prueba t de Student indican que el liderazgo carismático influye de manera significativa en el compromiso laboral ($t = 8.302$, $p < .001$), lo que confirma que esta forma de liderazgo es un buen indicador del nivel de engagement. Estos resultados resaltan la relevancia de promover estilos de liderazgo positivos como una estrategia clave para fortalecer la relación entre los empleados y la organización.

Tabla 5

Coficiente de regresión simple en base al efecto de liderazgo carismático sobre engagement

Modelo: R2 ajustado = .53	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estándar		
(Constante)	13.644	2.975	4.586	0.001
Liderazgo Carismático	0.373	0.045	8.302	0.001

a. Variable dependiente: Engagement

4. Discusión

Los hallazgos de este estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Ananea muestran que el liderazgo carismático tiene una influencia importante en el compromiso laboral, llegando a explicar el 53% de su variación ($r = .729$, $p < .05$).

Siendo así que los siguientes autores mediante una amplia investigación revelan con evidencia empírica las relaciones positivas del liderazgo carismático en el engagement laboral con efectos positivos laborales en los trabajadores.

Lussier y Achua (2013) respaldan la idea de que una de las principales cualidades del líder carismático es su actitud optimista y su capacidad para transmitir ese entusiasmo a su equipo, creando así un entorno positivo que impulsa la motivación y el trabajo conjunto hacia metas compartidas. En contraste, McGregor (2007), a través de su teoría X, plantea una visión opuesta: sostiene que las personas tienden a evitar el trabajo y las responsabilidades, por lo que necesitan ser presionadas o controladas para cumplir con sus tareas, mostrando poco o ningún interés en realizarlas por iniciativa propia.

También se puede deducir que el liderazgo carismático influye en el compromiso de los empleados, ya que promueve una actitud positiva y activa hacia el líder. En este contexto, el trabajo se asume como una responsabilidad asumida con gusto, más que como una simple obligación, gracias a la influencia de la imagen, la personalidad y el trato respetuoso del líder. Además, la relación se fortalece por la confianza mutua y el reconocimiento del valor individual de cada trabajador.

Por otra parte, Conger y Kanungo (1998) Destacan que el liderazgo carismático tiene un rol clave dentro del funcionamiento de las organizaciones, ya que inspira a los

colaboradores a esforzarse más allá de lo que se espera de ellos, no obstante, como pudimos observar en nuestros resultados si es un factor importante en el engagement laboral.

Si bien este estudio identifica niveles significativos de liderazgo carismático (63.3% en nivel alto) y engagement en la muestra, sus hallazgos están circunscritos a una municipalidad específica y no pueden generalizarse a todas las entidades públicas del país debido al muestreo no probabilístico utilizado.

42 Por otra parte, para la variable engagement y sus respectivas dimensiones utilizamos el paradigma de Schaufeli y Bakker (2003). Porque 9 de cada 10 artículos se utilizaron la escala Utrecht Work Engagement, y en otros casos de investigación se aplica Muddle (2020), con el modelo Gallup Q12.

1 Por último, las futuras investigaciones podrían enriquecer estos hallazgos explorando modelos teóricos con variables mediadoras y/o moderadoras. Es crucial reconocer las limitaciones del diseño transversal y el enfoque en una única región, esto resalta la importancia de realizar investigaciones a largo plazo y con una muestra más grande y variada, para lograr una comprensión más sólida sobre cómo influye el liderazgo carismático en el compromiso laboral.

5. Conclusión

11 En resumen, los resultados de este estudio respaldan que el liderazgo carismático juega un papel fundamental al momento de anticipar el nivel de compromiso laboral, evidenciando su impacto directo en la dedicación de los empleados en la Municipalidad Distrital de Ananea. Esta relación significativa se ve respaldada por diversas

investigaciones previas, lo que refuerza la relevancia del liderazgo en entornos organizacionales. Además, una buena gestión del talento humano y la colaboración en equipo se presentan como elementos que, al combinarse con un liderazgo adecuado, ayudan a reforzar el vínculo entre los trabajadores y la institución.

Sin embargo, es importante tomar estos resultados con precaución, ya que el estudio presenta ciertas limitaciones, como haberse realizado únicamente en una institución pública y haber utilizado un diseño de corte transversal. Por esta razón, se sugiere que próximos estudios consideren una cobertura geográfica más amplia, utilicen muestras más representativas e incorporen variables mediadoras o moderadoras que permitan construir modelos teóricos más complejos. Solo a través de investigaciones más amplias y con mayor sustento empírico será posible generalizar estos hallazgos y comprender en profundidad los mecanismos que fortalecen el engagement laboral en distintos contextos organizacionales.

6. Referencias

- Adiguzel, Z., & Sonmez Cakir, F. (2020). Role of diversity management and charismatic leadership on innovation and performance in the globalized era. *International Journal of Innovation- IJI*. 489-515. Obtenido de <https://doi.org/10.5585/iji.v8i3.17595>.
- Antonakis, J., D'adda, J., Weber, R. A., & Zehnder, C. (2021). "Just Words? Just Speeches?" *On the Economic Value of Charismatic Leadership. Management Science*, 68(9), 150. Obtenido de <https://doi.org/10.1287/mnsc.2021.4219>
- Arrendondo Dominguez, E. R., Gomez Cardenas, R. E., Lalama Flores, R. V., & Choez Choez, L. O. (2020). *Investigación científica y estadística para el análisis de datos. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. . Obtenido de <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2411>
- Ato, Lopez J; & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*.
- Ato, M., Lopez, J., & Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. Obtenido de <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A. (2018). Los Secretos del Engagement en el Trabajo. En P. Wood v, G. Moenne R, C. Artega, R. Larraechea, F. Dosal, M. Solar, . . . C. Besio, *Medicion 2018 Engagement circular HR*. chile. Obtenido de <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>
- Banco Mundial, *Global Economic Prospects*. (2022). Obtenido de imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2022/04/19/world-economic-outlook-april-2022
- Bashir et al. (2020). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research.
- Bass, C. M., & Barcelo, M. M. (2012). Metodología de la Investigación (S. A. de C. V. Person Educación de Mexico (ed.); 1st ed.). .
- Bradinarayanan, V., Gupta, A., & Chaker, N. (2020). The pull-to-stay effect: influence of sales managers' leadership worthiness on salesperson turnover intentions worthiness on salesperson turnover intentions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/08853134.2020.1820347>
- Breevaart, K., & De Vries Reinout, E. (2021). Followers' HEXACO personality traits and preference for charismatic, relationship-oriented, and task-oriented leadership. *Journal of Business and Psychology*, 253-265. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s10869->
- Cheng, & Hahm. (2019). he Relationship Between Job Uncertainty and Job Satisfaction: The Moderating Effect of Charismatic Leadership, Organizational. *International Journal of Financial Research*., 10(5), 338-346.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). Charismatic Leadership in Organization. Sage Publications. International Educational and Professional Publisher. Obtenido de <https://doi.org/10.4135/9781452204932>
- Corona, J. (2016). *Apuntes sobre métodos de investigación notes on research methods*.
- Decreto legislativo n° 1057. (27 de junio de 2008). Decreto Legislativo N.° 1057. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf?v=1592495571
- Dominguez, Arrendondo; & Cardenas , Gomes. (2020). Investigación científica y estadística para el análisis de datos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Ernst, B. A., Banks, G. C., Loingnon, A. C., Frear, K. A., Williams, C. F., Arciniega, L. M., . . . Subramanian, D. (2022). Virtual charismatic leadership and signaling theory: A prospective meta-analysis in five countries. *The Leadership Quarterly*, 33(5), 1-19. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101541>
- Gomez S.A. (2020). Estado del arte del liderazgo carismatico en la educación universitaria. *Revista Científica, Conecta Libertad*, 4(1), 75-81.

- Guaraná, C. L., Barnes, C. M., Ryu, J. W., & Crawley, R. (2021). A chronotype circadian model of charismatic leadership expressions and perceptions. *The Leadership Quarterly*, 32(6), 1-11. Obtenido de <https://doi.upc.elogim.com/10.1016/j.leaqua.2021.101509>
- Hernandez , R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. Obtenido de [https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620#:~:text=En%20el%20campo%20de%20la,la%20investigación.%2C%202021\)](https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620#:~:text=En%20el%20campo%20de%20la,la%20investigación.%2C%202021))
- Hernandez , Sampieri R; & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Educación, Año Edición, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hernandez Sampieri R. (2019). Metodología de la investigación (1º ed.): Mc.
- Ho, V., & Astakhova, M. (2020). The passion bug: How and when do leaders inspire work passion. *Journal of organizational behavior*, 41(5) 424-44. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/job.2443>.
- Jauregui arroyo, R. R., & Arnesto Cespedes, M. (2023). Liderazgo carismático y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en empresas privadas de tecnología, Lima Metropolitana 2023. Obtenido de :///H:/ARTICULOS/Huarcaya_LB.pdf
- Kamble, R. A., & Mulla, Z. (2020). Professional identity neutralizes charismatic leadership tactics in a crisis. *Journal of Indian Business Research*, 12(3), 411-425. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/JIBR-05-2019-0152>
- Lisboa, C. J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación notes on research .
- Liu y Song. (2022). Predictive analysis of the psychological state of charismatic leaders on employees' work attitudes based on artificial intelligence affective computing. *Frontiers in Psychology*, , 13, 1-15.
- Llallayqui, H. E., & Cuti Cruz, D. E. (2022). *Engagement y su influencia en el rendimiento laboral individual de los colaboradores del proyecto tailings disposal system*. Moquegua, moquegua. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12867/5741>
- Luu, T. T. (2023). Collectively crafting the sales job: linking charismatic leadership to salesteams' performance. *Personnel Review*, 1-22. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/PR-08-2020-0634>
- Mangundjaya, W., & Amir, M. (2021). Testing Resilience and Work Ethics as Mediators Between Charismatic Leadership and Affective Commitment to Change. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2) 401-410. Obtenido de <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0401>
- Manzini, J. (2000). DECLARACIÓN DE HELSINKI: PRINCIPIOS ÉTICOS PARA LA INVESTIGACIÓN MÉDICA SOBRE SUJETOS HUMANOS.
- Maran, T., Furtner, M., Liegl, S., Kraus, S., & Sackse, P. (2019). In the eye of a leader: Eyedirected gazing shapes perceptions of leaders'charisma. *The Leadership Quarterly*, 1-13. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101337>
- Mc Gregor, D. (2007). Relación entre las teorías X y Y de McGregor.
- Salanova, B., & Schaufeli. (2003). Utrecht work engagement scale.
- Salanova, m. L. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Obtenido de <https://www.researchgate.net/profile/Ayu-Nindyati/post/Does-anyone-know-of-a-short-version-of-the-cognitive-emotional-and-physical-conceptualization-of-work-engagement/attachment/59d6304079197b807798e600/AS%3A361776777580546%401463265713063/download/The+M>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Uwes utrecht work engagement scale preliminary manual. Obtenido de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Towler, A. (31 de Agosto de 2018). Obtenido de <https://www.ckju.net/en/dossier/employee-engagement-definition-benefits-and-evidence-based-practices-how-improve-your-employees-engagement>
- Zhang et al. (2020). Heroes or Villains? The Dark Side of Charismatic Leadership and Unethical Pro-organizational Behavio. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(15), 1-16.
- Zhang, Y., & Wei, F. (2021). SMEs' charismatic leadership, product life cycle, environmental performance, and financial performance: A mediated moderation model. *Journal of*, 1-7. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127147>

Anexos

Evidencia de sumisión

RA

Revista Ciencias Administrativas<info@revistas.unlp.edu.ar>

Para: jean.condori; yudith.diaz

Jue 15/05/2023 20:55

Responder Responder a todos Reenviar

Hola,

Alex_Anderson Luque Gamarra ha enviado el manuscrito "el Liderazgo carismatico como predictor del engagement de los trabajadores de la municipalidad distrtial de ananea 2024: Jean Alexis Roldan Condori Ccama, Yudith Maribel Diaz Uruchi, Alex Anderson Luque Gamarra" a Ciencias Administrativas.

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactarme. Le agradecemos que haya elegido esta revista para dar a conocer su obra.

Revista Ciencias Administrativas

Equipo Editorial Revista Ciencias Administrativas

<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM>

Por favor, no dude en ponerse en contacto si tiene alguna pregunta o inquietud: revistacadm@econo.unlp.edu.ar.

Responder Responder a todos Reenviar

Resolución de inscripción del perfil de proyecto de tesis



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 148A-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 24 de abril de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Jean Alexis Roldan Condori Ccama**, identificado(a) con código universitario N° 201710733, **Yudith Maribel Diaz Uruchi**, identificado(a) con código universitario N° 201720053 y **Alex Anderson Luque Gamarra**, identificado(a) con código universitario N° 201712074 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 aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Jean Alexis Roldan Condori Ccama**, **Yudith Maribel Diaz Uruchi** y **Alex Anderson Luque Gamarra** ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado: *"Liderazgo carismático como predictor del engagement de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ananea 2024"*; y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 24 de abril de 2024, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesis	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores del Perfil
Jean Alexis Roldan Condori Ccama	201710733	Administración y Negocios Internacionales	Liderazgo carismático como predictor del engagement de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ananea 2024	Mtro. Amed Vargas Martinez	Dictaminador 1: Mtro. Julio Samuel Torres Miranda Dictaminador 2: Mtro. Wilson Cruz Momani

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Carretera Central Km. 19 - Ñaña. Teléf. 359-0060 / 359-0061, Fax: 359-0063, Casilla 3564, Lima 1, Perú

Instrumentos Google forms.

LIDERAZGO CARISMATICO COMO PREDICTOR DEL ENGAGEMENT DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANANEA – 2024

Consentimiento Informado

Este estudio es una investigación realizada por los estudiantes de la Escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión; para lo cual, necesitamos su apoyo respondiendo el cuestionario que se adjunta. Su participación es voluntaria y confidencial. Sus datos serán tratados de manera ANONIMA, para fines académicos y científicos, conforme a la ley vigente en el país.

En consonancia con la Declaración de Helsinki de 1964 y sus posteriores enmiendas, todos los procedimientos de investigación se llevarán a cabo, según nuestro fiel saber y entender, dentro de las normas éticas. Todos los datos serán anonimizados, procesados en forma agregada y bajo consentimiento informado para fines de esta investigación.

Para cualquier duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. si desea conocer más esta iniciativa puede comunicarse al Hotmail: "yudith.diaz@upeu.edu.pe - jean.condori@upeu.edu.pe - alex.gamarra@upeu.edu.pe"

Desde ya, le agradecemos su participación.

¿Estás de acuerdo de participar en el estudio?

SI ☐

NO ☐

Cuestionario para la variable de investigación Liderazgo carismático

VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO CARISMÁTICO	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1. La organización establece metas para lograr los objetivos propuestos					
2. El líder explica de forma clara y concisa el plan de trabajo con todos los miembros del equipo.					
3. El líder designa las obligaciones de forma equitativa con todos los miembros del equipo.					
4. Presento ideas creativas y novedosas que favorecen al desempeño laboral de mi equipo.					

5. Si encuentro algún desperfecto, establezco mejoras que contribuyan al crecimiento de la empresa.					
6. Me gusta mantenerme informado ante los posibles cambios y amenazas del entorno.					
7. Identifico con facilidad las oportunidades del mercado.					
8. Demuestro empatía ante las dificultades que enfrentan mis compañeros.					
9. Me siento comprometido con el bienestar de mis compañeros.					
10. Mi organización me brinda facilidades ante cualquier imprevisto o emergencia.					
11. Me esfuerzo por obtener mejores resultados.					
12. Mi líder se preocupa por mi crecimiento profesional.					
13. Evalúo y propongo alternativas de solución, aunque la situación no sea favorable.					
14. Mi líder me alienta a asumir riesgos para la toma de decisiones importantes.					
15. Asumo con agrado los retos planteados por mis líderes y organización.					
16. Mi organización fomenta reuniones grupales y reuniones de confraternidad a fin de promover la participación y unión del equipo de trabajo.					
17. Se considera las opiniones de los subordinados o compañeros de equipo para la toma de decisiones.					
18. Cumpro a tiempo con mi trabajo designado.					
19. Los líderes transmiten una cultura de compañerismo y trabajo en equipo a través de acciones, carisma y valores.					

Cuestionario para la variable de investigación engagement

Cada ítem tiene 5 posibles respuestas, marque con (x) el número que corresponda a su respuesta.

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

ENGAGEMENT						
	Ítems	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me siento lleno(a) de energía					
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
3	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
4	Mi trabajo me inspira					
5	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
6	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
7	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
8	Estoy inmerso en mi trabajo					
9	Me “dejo llevar” por mi trabajo					