



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT
LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL DE LA DIRECCIÓN
DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA – CHORRILLOS - 2024**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Autora

JULCA MENDOZA, Elita Rosmery (ORCID: 0000-0003-0210-6311)

Asesor

DR. MARCELO QUISPE, Luis Alberto (ORCID: 0000-0003-0128-0123)

Línea de investigación del programa
Dirección de Organizaciones y Personas

Línea de acción RSU
Desarrollo e Innovación Social

LIMA, PERÚ, JUNIO DE 2025



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Julca Mendoza, E. R. (2025). *Liderazgo transformacional y engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina – Chorrillos - 2024* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Elita Rosmery Julca Mendoza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	48457145
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0210-6311
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Graciela Margot Vejarano García
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	17936741
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Yudith Accilio Tucto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	71830455
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Miguel Stefano Ruiz Gutierrez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	45970839
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Liderazgo transformacional y engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina – Chorrillos - 2024
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de Organizaciones y Personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: MAG. GRACIELA MARGOT VEJARANO GARCIA como presidente, el MAG. YUDITH ACCILIO TUCTO como secretario y la MAG. MIGUEL STEFANO RUIZ GUTIERREZ como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL DEL PERSONAL
POLICIAL DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA -CHORRILLOS - 2024**

Presentado por la bachiller:

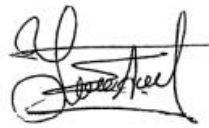
ELITA ROSMERY JULCA MENDOZA

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **TRECE (13)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 11 de junio del 2025.



PRESIDENTE
MAG. GRACIELA MARGOT
VEJARANO GARCIA



SECRETARIO
MAG. YUDITH ACCILIO
TUCTO



VOCAL
MAG. MIGUEL STEFANO
RUIZ GUTIERREZ

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo **Luis Alberto Marcelo Quispe** docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA – CHORRILLOS - 2024

De la bachiller Elita Rosmery Julca Mendoza, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 7 de agosto de 2025



Luis Alberto Marcelo Quispe

40612463

DEDICATORIA

A Dios por guiarme de su mano en el trayecto de mi carrera profesional, por brindarme salud, sabiduría y fortaleza para alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres que estuvieron a mi lado apoyándome y dándome sustento a lo largo de este camino, que es en convertirme en una gran profesional y mujer de bien. Al regalo más valioso que Dios me supo brindar, mi hija Ivana Dafne, por ser mi inspiración para luchar y salir adelante. A mí compañero de vida, que con su amor y apoyo incondicional construimos el cimiento de nuestro hogar. Este estudio tributa a todas las personas que con su paciencia y conocimiento me han apoyado en este viaje académico, ustedes fueron mi fortaleza y un ejemplo para nuestra hija, este logro es nuestro porque somos un equipo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
1. INTRODUCCIÓN	9
2. MÉTODO	19
2.1 Tipo y diseño	19
2.2 Población, muestra y muestreo.....	19
2.3 Hipótesis	19
2.4 Variables y operacionalización.....	20
2.5 Instrumentos o materiales	21
2.6 Procedimientos.....	22
2.7 Análisis de datos.....	23
2.8 Aspectos éticos.....	23
3. RESULTADOS	24
4. DISCUSIÓN	31
5. CONCLUSIONES	34
6. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operatividad del liderazgo transformacional
Tabla 2	Operatividad del engagement
Tabla 3	Criterios valorativos de validación de contenido
Tabla 4	Análisis de la prueba de liderazgo transformacional
Tabla 5	Análisis de la prueba de engagement
Tabla 6	Análisis de frecuencia de las variables
Tabla 7	Análisis de frecuencia de los factores del liderazgo transformacional
Tabla 8	Análisis de frecuencia de los factores del engagement
Tabla 9	Análisis de tabla cruzada
Tabla 10	Resultados de normalidad de las variables
Tabla 11	Prueba entre las variables
Tabla 12	Prueba entre la motivación inspiracional y el engagement
Tabla 13	Prueba entre la estimulación intelectual y el engagement
Tabla 14	Prueba entre la consideración individualizada y el engagement
Tabla 15	Prueba entre la influencia idealizada y el engagement

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Dispersión de puntuaciones

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL DEL
PERSONAL POLICIAL DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA –
CHORRILLOS - 2024**

ELITA ROSMERY JULCA MENDOZA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La finalidad del estudio consiste en analizar el nivel de asociación que presenta el liderazgo transformacional y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina – Chorrillos. Dentro del marco metodológico, es aplicado, correlacional y no experimental. La población la conformaron 131 policías de la Dirección de Educación y Doctrina y se consideró una muestra de 98 policías que pertenecen a dicha población. Los cuestionarios de recojo de información estuvieron conformados por 20 items para el liderazgo transformacional y 15 items para el engagement. Estas pruebas pasaron por validez por criterio de expertos y los resultados alfa de Cronbach fueron de ,961 y ,905 respectivamente demostrando que son adecuados para recoger la información. Los puntajes de las variables no provienen de un contraste normal decidiéndose por el uso de una prueba no paramétrica. Los resultados inferenciales lograron demostrar que las variables liderazgo transformacional y engagement se asocian de forma alta y significativa ($\rho=,747$; $p \text{ valor}=0.000$). Asimismo, se demostraron todas las correlaciones moderadas entre los factores del liderazgo transformacional y el engagement del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina – Chorrillos.

Palabras claves: engagement, liderazgo transformacional, policial, doctrina

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORKPLACE ENGAGEMENT OF
POLICE PERSONNEL OF THE EDUCATION AND DOCTRINE DIRECTORATE –
CHORRILLOS – 2024**

ELITA ROSMERY JULCA MENDOZA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the level of association between transformational leadership and work engagement among police officers from the Directorate of Education and Doctrine - Chorrillos. The methodological framework was applied, correlational, and non-experimental. The population consisted of 131 police officers from the Directorate of Education and Doctrine, and a sample of 98 officers belonging to this population was considered. The data collection questionnaires consisted of 20 items for transformational leadership and 15 items for engagement. These tests were validated by expert judgment, and Cronbach's alpha results were .961 and .905, respectively, demonstrating their appropriateness for data collection. The scores for the variables were not obtained from a normalized contrast, so a nonparametric test was used. The inferential results demonstrated that the variables transformational leadership and engagement are highly and significantly associated ($\rho = .747$; $p = 0.000$). Likewise, all moderate correlations were demonstrated between the transformational leadership factors and the engagement of police personnel at the Directorate of Education and Doctrine – Chorrillos.

Keywords: engagement, transformational leadership, police, doctrine

1. INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional es un estilo que se caracteriza por inspirar y motivar al personal que tiene a su cargo con la intención que se desarrollen cambios positivos en la institución, este liderazgo busca fomentar la creatividad, innovación y el desarrollo profesional (Gálvez, & Llatas, 2022). Este líder busca el engagement laboral del personal que se entiende como el compromiso emocional que desarrolla el personal con su trabajo, siendo esto un factor clave para su nivel productivo y rendimiento laboral (Arias, 2021).

En este contexto actual, en una época que se caracteriza por la alta competitividad de las instituciones los recursos humanos son fundamentales para una empresa considerándose factor de éxito para una organización, se debe entender que los colaboradores son los protagonistas de una organización; he aquí donde se hace importante la labor que realiza el líder que ayuda a las organizaciones a alcanzar sus objetivos (González et al., 2023). Actualmente, las entidades de diferentes rubros se encuentran cada vez más enfocadas en fortalecer la relación entre el líder y colaboradores con la finalidad de fomentar un clima ameno que propicie desempeños eficientes (Gámez & Toscano, 2023). En tal sentido, es importante que los jefes de áreas sigan procedimientos adecuados para lograr desarrollar un buen engagement laboral con la intención de tener colaboradores con desempeños eficientes y exista una correcta reciprocidad el líder y el personal (Delgado & Gahona, 2022).

A nivel mundial, en un estudio desarrollado en Estados Unidos, China, Australia y Reino Unido se indica que la confianza entre la parte jerárquica como operativa de una organización es clave, tal es así que sus resultados indicaron que el 42% indicaron que la falta de confianza tiene un impacto negativo en la productividad, en la calidad de productos y servicios (41%), en la eficiencia operativa (40%) y por ende afecta la rentabilidad de la empresa (38%) (Diario El Salvador, 2024). Sin embargo, diversos estudios indican que este tipo de liderazgo también presenta desventajas como la falta de concentración, a veces la inspiración puede ocasionar distracciones; falta de eficacia en caso no se logre la estabilidad y la confianza; muchas veces el personal experimentado considera que el líder transformacional es un intruso que afecta su trabajo (Maraboto, 2021). En sentido contrario, estudios han demostrado que el liderazgo transformacional ha ayudado mucho a las empresas en el mundo en aspectos como mejorar el desempeño organizacional mediante las mejoras en el rendimiento laboral, fomentando la innovación creando un ambiente

adecuado para la creatividad y la experimentación, mejorando la satisfacción del personal favoreciendo la retención del mejor personal y siendo resilientes permitiendo adaptarse a los nuevos cambios para las empresas (Rojas, 2023).

Se ha demostrado que el líder transformador influye de forma positiva en el clima y compromiso laboral, haciendo que los colaboradores luchen por conseguir los objetivos; estos líderes influyen en un 70% en la experiencia del colaborador y el otro 30% se desarrollan en la interacción con sus compañeros (Great Place To Work, 2025). Asimismo, un líder transformacional es crucial para el éxito de las instituciones ante un entorno tan cambiante y cada vez más competitivo, las instituciones que son dirigidas por un líder transformacional son 5% más productivas, tienen un personal 105 más comprometidas y son 20% más innovadoras; el 87% de las instituciones que adoptan un líder transformacional logran adaptarse a nuevas tecnologías, tienen un 25% menos de rotación de personal y son un 15% más rentables (Vorecol, 2024).

A nivel de América Latina, los desafíos más importantes que tiene el líder transformacional es disminuir la desigualdad y las brechas sociales considerando que esta parte del mundo tiene las brechas más altas del mundo, la inestabilidad política y económica que mella la planificación de las empresas a largo plazo y la corrupción y poca transparencia que es un problema significativo en esta parte del mundo (Lazarte, 2024). Asimismo, diversos estudios destacan que el líder transformacional debe centrarse actualmente en la inclusión laboral, la comunicación eficaz y el bienestar del personal, siendo estos los factores primordiales para crear un relación emocional y laboral entre el personal y la empresa lo que motiva a cumplir con el 90% de los objetivos planteados (Great Place To Work, 2023). Un estudio desarrollado por Forbes, evidencia que el 80% de las organizaciones no son dirigidos por un líder efectivo, un 73% de las empresas no se preocupan por implementar líderes transformacional en sus organizaciones, lo que ocasiona que el personal no desarrolle un compromiso o vínculo emocional con la empresa (Forbes, 2020). En cuanto al engagement, en América Latina y el Caribe solo el 32% del personal de las empresas se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa, siendo El Salvador el país con mejores índices de compromiso (41%), seguido de Panamá (35%), Costa Rica (34%), República Dominicana (33%) y Guatemala (31%) (El Digital, 2024).

A nivel nacional es importante mencionar que la economía enfrenta un contexto complejo, en el 2023 tuvo una reducción del 1% del PBI y el desempeño juvenil alcanzó un 16% en regiones con menos oportunidades; esto implica la urgente

necesidad de la implementación de estrategias disruptivas que generen oportunidades y un desarrollo sostenible, he aquí donde el liderazgo transformacional se hace importante por la inspiración y motivación que logra en sus equipos, pues las instituciones que son dirigidas por este tipo de líderes presentan un 70% de probabilidades de adaptarse mejor a los cambios que se generan en el mercado (Cornejo, 2024). En este sentido, en el Perú ya se viene observando una gestión basada en los líderes transformacionales representando una herramienta importante para las Pymes que buscan desarrollar una cultura organizacional efectiva, la innovación, la creatividad, el desarrollo de habilidades, el trabajo en equipo que les permita competir exitosamente en el mercado (Franco et al., 2023). En el país las empresas vienen tomando mayor conocimiento por el liderazgo de tipo transformacional, ya que, a través del impulso del líder, los trabajadores consiguen ser más responsables, comprometerse más con sus labores, ser más puntuales y trabajar satisfactoriamente de forma grupal, con el fin, de que puedan efectuar su meta de los personales y compañía (Laurens, 2025).

La policía nacional también está enmarcado a los desafíos del mundo globalizado, por lo tanto, existe la necesidad de formar académicamente al futuro policía en base al liderazgo transformacional y vocación de servicio, direccionando a fortalecer sus capacidades en función de resultados efectivos que le permita hacer frente a todos los escenarios sociales y de seguridad ciudadana que se pueda presentar (Vildoso, 2022). En este contexto, el liderazgo transformacional juega un papel fundamental porque busca llegar a la excelencia en base a la inspiración, un líder en este campo busca ser una luz que guíe al personal a su cargo en base al compromiso, la innovación y el compañerismo dejando de lado las ordenes (Gonzales, & Albitrez, 2023).

En el ámbito local el estudio se desarrolló en la Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú se observa todavía un liderazgo autoritario que busca ejercer un control sobre los subalternos esperando que estos acaten las órdenes sin cuestionamientos; esto trae como consecuencias en la baja satisfacción y compromiso del personal, alta percepción de la seguridad ciudadana y un deficiente servicio policial. En sentido contrario se debe buscar un liderazgo que permita instruir al personal a su cargo en la institución con la finalidad de alcanzar un objetivo común, entendiendo que deben contar con honor policial, vocación de servicio, innovación y

visión de desarrollo, capacidad de adaptación al cambio, mejor nivel de productividad y credibilidad y confianza.

La problemática observada relacionada con el estímulo intelectual se puede indicar que en ocasiones no existe una preocupación del líder por un plan de capacitación del personal lo que trae problemas relacionados con una constante innovación que contribuya a mejorar la creatividad del personal policial. En cuanto a consideración personalizada, se evidencia deficiencias en los canales de comunicación, y la poca confianza entre el líder y subalternos; a veces no se genera una buena empatía al ver que el líder no se preocupa por el desarrollo de la institución. Asimismo, se evidencia una falta de inspiración motivacional, lo que indica que el efecto del clima institucional en algunas ocasiones no es ameno, se identificó que las buenas decisiones no son tomadas siempre; además, los líderes no motivan al personal lo que propicia que no se generen oportunidades de crecimiento. En cuanto a la influencia idealizada no se evidencia tolerancia del líder hacia los subalternos, los líderes no consideran a los subordinados de su buena actuación en la escuela, lo que propicia que sus actividades no los desarrolle con agrado afectando en el crecimiento de la institución. Por otro lado, en cuanto al vigor del personal policial se ve afectado por una deficiente motivación considerando que el perfil del policía se basa en los valores éticos e íntegros. En cuanto a la dedicación del personal policial generalmente se ve afectado por la imposición y no la valoración de las cualidades personales y en cuanto a la absorción del personal policial generalmente se debe a la falta de valores éticos y a los principios de la integridad y al trabajo en equipo.

El análisis permite plantear la interrogante general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024? Asimismo, se formularon los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024?, ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024?, ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024? y ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024?

En los estudios previos internacionales, se consideró un estudio abordado en Guatemala, tuvo con finalidad medir el impacto del líder transformador en la mejora del clima y compromiso en el trabajo. En sus conclusiones se indica que las variables se asocian en un rango moderado ($p = 0.001$; $r = 0.686$), estos resultados indican que las cualidades que presenta un líder transformador impactan positivamente en el compromiso del personal (Solís, 2025).

En un artículo desarrollado en Puerto Rico, donde cumplió con el objetivo de explicar las características del líder transformador femenino y como estos aportan al engagement de los colaboradores. En sus conclusiones se indica que el líder femenino transformacional fomenta el trabajo de apoyo, la estimulación de relaciones positivas, la creatividad, la adopción de modelos de cumplimiento de tareas y la implementación de políticas proactivas (Alvarez, 2022).

En un estudio abordado en Chile, tuvo como finalidad entender el rol mediador de la confianza del engagement en la organización como mediador entre el líder transformador y el desempeño laboral en la generación millenials. El modelo estructural reveló que la confianza y el engagement son mediadores importantes entre el líder transformacional en la confianza ($x^2=0,83$) y está en el work engagement ($x^2=0,66$) denotando que las cualidades de este tipo de liderazgo aportan de forma significativa en el engagement (Vásquez et al., 2021).

En un artículo abordado en México, tuvo como finalidad relacionar los aportes del líder transformador y la felicidad en el trabajo. En sus conclusiones se indica que este tipo de liderazgo ayuda fundamentalmente a la gestión del personal de la organización; asimismo, este líder fomenta el desarrollo de nuevas competencias, la creatividad e innovación que tienen un impacto importante en la felicidad del colaborador y una mejora de la productividad (Canal et al., 2023).

En una tesis desarrollado en Colombia se tuvo como finalidad examinar la relación que presenta el líder transformador y el engagement laboral en el sector público colombiano. Se evidenciaron correlaciones entre la comunicación inspiracional y los factores del engagement laboral ($r=0,440$), la estimulación intelectual y los factores del engagement laboral ($r=0,640$). Finalmente, el liderazgo transformacional se asocia con el engagement laboral ($r=0.850$), demostrando que son variables que se interrelación de forma alta (Roncallo & Roqueme, 2021).

En la revisión de los estudios nacionales se consideró un estudio abordado en Tarapoto analizó la incidencia del liderazgo transformacional en el engagement

laboral. Se revisaron que los constructos se asocian en un rango moderado ($\rho=,573$; Sig. <0.05). Se establecieron correlaciones moderadas entre la estimulación intelectual ($\rho=,513$; Sig. <0.05), la motivación inspiracional ($\rho=,428$; Sig. <0.05) y la consideración individualizada con el engagement laboral del personal ($\rho=,472$; Sig. <0.05) (Gonzales, 2024).

En un estudio abordado en Lima, se buscó estudiar el rango de asociación presentado por el líder transformador y el compromiso laboral y profesional del personal. Sus resultados indican que los constructos indicados se relacionan en un rango medio ($r=,350$; Sig. <0.05). Se observan relaciones bajas entre los factores del liderazgo, tal así que como la motivación inspiradora ($r=,372$; Sig. <0.05), la estimulación intelectual ($r=,327$; Sig. <0.05), la consideración inspiradora ($r=,300$; Sig. <0.05) con la identificación y el compromiso laboral del personal (Colonia, 2024).

Asimismo, en un estudio abordado en Lambayeque que tuvo como objetivo medir la interrelación asumida entre el liderazgo transformador y el engagement de los colaboradores. Los resultados indican que el líder transformacional se asocia de forma baja con el engagement del personal ($r=0,101$; Sig. $=0.000$) demostrando que son variables que no mejoran al mismo ritmo o existen otros factores que intervienen en dicha relación (Vega, 2023).

En un estudio abordado en Universitarios de Lima se tuvo como finalidad medir de forma objetiva el rango de asociación presentada por el líder transformador y el compromiso con el trabajo. Sus resultados indican una relación de rango moderado entre las variables ($r=,580$). Asimismo, se observan relaciones moderadas entre la motivación inspiradora con el nivel de compromiso ($r=,540$), del mismo modo, la influencia idealizada mediante un modelo con el compromiso ($r=,580$) (Gan, 2023).

En un estudio desarrollado en la Municipalidad Metropolitana de Lima, con la intención de estudiar la asociación del líder transformador en el compromiso con la empresa por parte del personal de la entidad. Sus resultados indican que los constructos indicados se relacionan de forma considerable ($r=,648$). Asimismo, se alcanzaron relaciones considerables entre las dimensiones del liderazgo transformacional con el compromiso laboral, tal es así que la motivación inspiracional ($r=,604$), consideración individual ($r=,601$), estimulación intelectual ($r=,667$) y la influencia idealizada ($r=,600$) (Bendezu & Caruajulca, 2022).

En las bases teóricas del liderazgo transformacional se puede indicar que nace en 1978 donde en la teoría denominada *Leadership* en la que se propone cinco

factores relacionados al liderazgo transformacional, siendo la dimensión influencia compuesta por dos subdimensiones las cuales son la influencia por comportamiento y la de atributo (Bass, 1985). Este tipo de líder es considerado el mejor para las organizaciones, ya que incita en los trabajadores a lograr sus metas, estableciendo cambios de actitudes positivas, aumento de conocimiento y aprendizaje, impulsando a tener buenos resultados y trabajar de forma conjunta (Bass, 1985).

El liderazgo transformacional se define como un modelo de liderazgo que se basa en el carisma, el cual tiene la capacidad de inspirar y motivar a los colaboradores en su conducta contribuyendo en la innovación, suele mostrar influencia idealizada, inspiración motivacional, la consideración individualizada y estimulación fidelizada, a fin de que los seguidores cumplan sus objetivos (Salcedo, 2018). Este tipo de líder busca inspirar y estimular a sus seguidores con la intención de conseguir sus propósitos mostrándose atentos a las necesidades de cada colaborador y se preocupan por ayudarlos a superarse (Gómez, 2020).

Implementar este tipo de liderazgo en las empresas es importante desde dos puntos de vista: A nivel individual, impulsa el progreso de la organización, fomenta la lealtad, armonía entre los miembros de equipos de trabajos; en efecto todos se enfocan en lograr sus objetivos individuales y de la empresa (Moreno, 2021). El líder transformacional inspira a los admiradores a conseguir el logro de sus expectativas, motivando de que sí pueden lograr por sí mismos buscando soluciones para los posibles problemas de la organización (Rojas et al., 2020). A nivel organizacional, buscan implementar una cultura de aprendizaje basado en la motivación personal, impulsando la innovación, y el trabajo en conjunto; asimismo, busca la eficiencia del personal en base al aprendizaje y la adaptación a la cultura (González et al., 2023).

Las características que presenta el liderazgo transformacional son: Buscan crear buenas relaciones interpersonales velando por su bienestar, unión y comunicación; son agentes de cambio porque siempre están atentos a las innovaciones; son valientes porque siempre arriesgan a buscar el desarrollo minimizando las dificultades; creen en sus seguidores confían en las capacidades de las personas; poseen valores personales fomentando un buen ambiente laboral, la ética organizacional y fortaleciendo las relaciones interpersonales; y son visionarios siempre se enfocan en la visión de desarrollo personal como de la empresa (Díaz, 2020). Las dimensiones de liderazgo transformacional según la teoría de Bass y considerado en este estudio son:

A. Motivacional inspiracional. Es la capacidad del líder para tomar decisiones, promover motivación al trabajo de equipo y generar confianza, establece soluciones innovadoras y genera buenas relaciones con los subordinados (Bass, 1985). Este líder visualiza un futuro victorioso, fomenta el entusiasmo, toma buenas decisiones, motiva a los subordinados a cumplir con la visión (Pareja et al, 2022). Los indicadores son: Predisposición por ayudar, es el ánimo por colaborar con los demás; soluciones eficaces que busquen ser claras, precisas y pertinentes para el logro de los objetivos; y motivar al personal buscando el impulso por mejorar el trabajo (Romero, 2019).

B. Estimulación intelectual. Este líder busca estimular el desarrollo intelectual de sus seguidores, aumentando sus capacidades, fomentando el aprendizaje continuo, y enseñándoles a enfrentar sus problemas (Bass, 1985). Esta dimensión está relacionado también al desarrollo de la innovación y el logro de las metas (Pareja et al, 2022). Los indicadores son: Capacitaciones, con la finalidad de mejorar las capacidades del personal; los conocimientos innovadores, son aquellas capaces de generar nuevos productos; y la aplicación de conocimientos con la finalidad de resolver los problemas (Romero, 2019).

C. Consideración individualizada. Este factor consiste en prestar atención a las necesidades de los trabajadores; este líder permite comprender y brindar a cada miembro de su equipo una atención individual apropiada; consiguiendo así que los trabajadores se sientan importantes en la empresa (Bass, 1985). Este tipo de líder se preocupa por los colaboradores tratando de manera individual y contribuyendo al desarrollo de cualidades, capacidades y peculiaridades (Acosta, 2018). Los indicadores son: Preocupación por el personal, es demostrar que el sentir del personal te importe; la empatía, es buscar comprender los sentimientos de los demás; y el interés por la institución, buscando la participación en las actividades (Romero, 2019).

D. Influencia idealizada. Este factor está asociado a la capacidad del líder que establece una relación de confianza con sus seguidores, lo que busca este líder es sentirse admirado por los subordinados, se muestra carismático y cumple logros admirables que son elogiados por los colaboradores (Bass, 1985). Este líder se muestra respetuoso, genera confianza, carismático, crea su propio modelo de trabajo, fomenta indicaciones para lograr el éxito (Acosta, 2018). Los indicadores son: Genera confianza, propiciando ganarse la confianza de las personas; la admiración considerada el sentimiento de aprecio o admiración por el líder; y los logros compartidos, son aquellos que se logran mediante el trabajo grupal (Romero, 2019).

En relación con la teoría del engagement laboral también llamado employee engagement que es uno de los conceptos más actuales en el recurso humano, básicamente se refiere a la conexión emocional, entusiasmo y fidelidad que desarrolla un colaborador con su institución, este concepto es un indicador importante de desempeño en las empresas (Lara Al Team, 2023); es decir, es la conexión de carácter emocional que desarrollan los trabajadores, esta definición va relacionada con el nivel de productividad y el rendimiento (Calderón et al., 2022). El engagement laboral busca potenciar el desempeño considerando sus cualidades interpersonales y productivas que delimitan su trabajo (Otoya & Chauca, 2023).

El engagement laboral se caracteriza por tener: Un compromiso racional que es el deseo de pertenecer a la institución, compromiso afectivo que es el disfrute de su trabajo, la participación de las actividades de la institución, la motivación o entusiasmo por el trabajo, el compromiso con el logro de los objetivos, el compromiso con los valores institucionales y la contribución en la organización (Prieto et al., 2022).

La importancia del engagement laboral radica en la mayor productividad del colaborador pues están más comprometidos, la mejor toma de decisiones pues se entienden los objetivos de la institución, una mayor retención del talento pues al estar comprometidos se ausentan menos, mayor nivel de innovación pues hay mayor aporte de ideas, la calidad del trabajo es mejor y una mayor eficiencia operativa pues se alcanzan los objetivos planteados (Leal, 2023).

Las estrategias de mejora del engagement laboral radican en: Una comunicación clara que permita entender los objetivos y los procesos para desarrollarlos, la escucha activa que permita una retroalimentación fluida, mejorar el liderazgo que permita establecer relaciones solidas con el personal, brindar reconocimientos y recompensas que les permita sentirse valorados y apreciados y brindar oportunidades que permitan ser un mejor profesional (Otoya & Chauca, 2023). Diversos investigadores explican que las dimensiones del engagement laboral son:

A. Vigor. Se caracteriza por los niveles de energía y resistencia mental cuando se ejerce las labores, el personal se esfuerza más, son perseverantes ante las dificultades, experimentan estabilidad mental y se arriesgan ante los desafíos (Chang et al., 2023). Los indicadores son: Trabajo con energía, es la dedicación con ánimo ante un trabajo; el ánimo para el trabajo es el entusiasmo de la persona para realizar un trabajo; la voluntad en sus funciones que son las acciones más allá de lo esperado y la persistencia laboral es la firmeza de continuar con las labores (Reig et al., 2025).

B. Dedicación. Es la energía y empeño que le pone el colaborador al desarrollo de sus actividades, está asociado al tiempo que le dedica al desarrollo de una función (Chang et al., 2023). Los indicadores son: Desarrolla su trabajo entusiasmado entendido como el compromiso emocional; inspiración laboral es una estrategia para lograr el compromiso; sentimiento de orgullo es el sentido que busca el desarrollo de la institución y asume retos aceptando los difíciles de alcanzar (Reig et al., 2025).

C. Absorción. Es el estado de concentración y felicidad en el trabajo, es cuando el tiempo pasa de forma rápida y se siente desagrado por dejar de trabajar (Chang et al., 2023). Los indicadores son: Trabajo eficiente que es la capacidad de realiza un trabajo con el uso correcto de los materiales; la concentración que es la capacidad de enfocarse en el cumplimiento de una actividad; el cumplimiento de metas que es el interés del empleado por alcanzar los objetivos y el orgullo de pertenecer a la institución que es relacional, emocional y pertenencia (Reig et al., 2025).

Este estudio se justifica porque en la actualidad las instituciones se encuentran en constantes cambios a causa de la globalización; entonces, es importante que sean dirigidas por un líder transformacional que propicie la innovación y que demuestren su compromiso con la institución. A nivel teórico, pretende contribuir con conocimientos sólidos acerca del liderazgo y el engagement laboral siendo un aporte para las instituciones. A nivel práctico, pretende brindar recomendaciones útiles de modo que mejore su gestión en base a las cualidades de un líder que tengan la capacidad de ejercer decisiones adecuadas para conllevar al éxito esta institución policial. A nivel metodológico, propone dos herramientas importantes que permitan recopilar información valiosa y objetiva sobre las variables.

El objetivo general abordado por el estudio es: Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024. En ese sentido, los objetivos específicos: Analizar la relación entre la motivación inspiracional y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024, analizar la relación entre la estimulación intelectual y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024, analizar la relación entre la consideración individualizada y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024 y analizar la relación entre la influencia idealizada y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

2. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño

El estudio es de tipo aplicada, su finalidad es brindar soluciones prácticas a los problemas sociales, para ello se basa en los aportes de los estudios básicos para alinear su objetivo (Deroncele, 2022). Es de alcance correlacional considerando que buscan analizar la relación entre dos variables pasando los estudios descriptivos y no llegando a los de causa y efecto (Espinoza, 2021). El enfoque es cuantitativo considerando que basa su medición y análisis de datos numéricos en procesos numéricos y estadísticos que permitan probar o rechazar hipótesis (Arias, 2021). El diseño es no experimental, a causa de que no se realizará ningún tipo de aplicación entre las variables, sino que fueron observadas en su naturalidad, tanto la variable liderazgo transformacional como engagement; no plasma manipulación en las variables, ya que no varían de manera deliberada las variables sino son observadas (Hernández & Mendoza, 2018). Por último, es de corte transversal, porque los datos serán recopilados durante un periodo concreto, siendo la encuesta tomada a los policías una sola vez (Hernández & Mendoza, 2018).

2.2 Población, muestra y muestreo

La población hace referencia al conjunto de unidades de información que presentan las mismas características sobre los que se desea estudiar y lo que se pretende medir (Hernández & Mendoza, 2018). La población en el estudio está estructurada por 131 policías del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina ubicada en Chorrillos durante el año 2024.

La muestra es una parte de la población que se caracteriza por ser representativa; es decir, muestran las mismas cualidades y condiciones de la población (Hernández & Mendoza, 2018). La muestra de estudio la conforman 98 policías del personal policial que pertenecen a la Dirección de Educación y Doctrina.

La técnica de muestreo es no probabilística por conveniencia; es decir, la investigadora ha decidido a que policías que conforman la población le aplicó las encuestas; es decir, no todas las unidades tuvieron la misma oportunidad de ser parte de la muestra (Hernández & Mendoza, 2018).

2.3 Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo transformacional se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

Hipótesis específicas

La motivación inspiracional se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

La estimulación intelectual se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

La consideración individualizada se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

La influencia idealizada se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

2.4 Variables y operacionalización

Una variable es una cualidad o características que se encuentra en la sociedad y sobre las cuales se le hacen las mediciones para conocer su comportamiento (Hadi et al., 2023).

Tabla 1

Operatividad del liderazgo transformacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Este líder se encuentra orientado al carisma que le brinda el aura de inspirar a su personal en el trabajo conducta, además aspectos innovación (Zamarripa et al., 2022).	Este liderazgo se mide en cuatro dimensiones, 12 indicadores y que facilitan la construcción de una prueba y de 20 items medidos en escala de Likert.	Motivación inspiracional	- Predisposición por ayudar	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Estimulación intelectual	- Soluciones eficaces - Motivar al personal - Capacitaciones - Conocimientos innovadores	
		Consideración individualizada	- Aplicación de conocimientos - Preocupación por el personal - Empatía - Interés por la institución.	
		Influencia idealizada	- Genera confianza - Admiración - Logros compartidos	

Tabla 2*Operatividad del engagement*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Es el nexo emocional de un trabajador hacia su institución, este aspecto tiende a influir en su comportamiento y el desarrollo de su esfuerzo por cumplir las metas de su trabajo (Aguilar & Ramírez, 2024).	El engagement se mide en tres dimensiones, 12 indicadores que facilitan la construcción de una prueba de 15 ítems medidos en escala de Likert.	Vigor Dedicación Absorción	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo con energía - Ánimo para el trabajo - Voluntad en sus funciones - Persistencia laboral. - Desarrolla su trabajo entusiasmado - Inspiración laboral. - Sentimiento de orgullo - Asume retos - Trabajo eficiente. - Concentración. - Cumplimiento de metas. - Orgullo de pertenecer a la institución. 	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

2.5 Instrumentos y materiales

El proceso de recojo de datos se abordó a través de la aplicación de dos pruebas de recojo de datos que miden de forma transparente las variables. Un cuestionario es un instrumento es plantear reactivos bien elaborados para conocer la percepción de las personas (Hernández & Mendoza, 2018).

Ambas pruebas cumplieron con los dos procedimientos como la validez y confiabilidad. La validez permite realizar la verificación de los ítems que componen la variable, para indicar si son apropiados, en otras palabras, permite medir la consistencia de cada reactivo (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 3*Criterios valorativos de validación de contenido*

Validador	Resultados
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Suficiente
Mg. Mario Edgart Chura Alegre	Suficiente
Mg. James Aristides Pajuelo Rodríguez	Suficiente

Los jueces responsables de la validez de las pruebas determinaron que son suficientes y adecuados para recoger datos del personal policial.

Asimismo, la confiabilidad se basa en realizar la prueba para determinar la consistencia del instrumento en relación con valores de confiabilidad, determinando de este modo si es aplicable y fiable el instrumento para poder ser tomado a la muestra de estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 4

Análisis de la prueba de liderazgo transformacional

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación inspiracional	,891	5
Estimulación intelectual	,886	5
Consideración individualizada	,932	5
Influencia idealizada	,826	5
Total	,961	20

La Tabla 4 informa la confiabilidad excelente de la prueba de liderazgo transformacional (.961). Por otro lado, los resultados de fiabilidad de las dimensiones también fueron excelente, pues se indican valores superiores a 0,85.

Tabla 5

Análisis de la prueba de engagement

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Vigor	,790	5
Dedicación	,899	5
Absorción	,819	5
Total	,905	15

La Tabla 5 informa la confiabilidad excelente de la prueba de engagement (.905). Por otro lado, los resultados de fiabilidad de las dimensiones también fueron excelente, pues se indican valores superiores a 0,80.

2.6 Procedimientos

Este estudio inicia su procedimiento con la identificación en relación con la deficiencia del líder transformador que se observa en el personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina. Luego de recogerse información que demuestra la problemática se fundamentaron con vestigios informativos documentados en fuentes básicamente de artículos científicos. Luego, se abordaron los fundamentos

teóricos de las variables, así como la metodología que se usó para el logro de los objetivos. Una vez identificado la muestra se solicitó el permiso del comando encargado para poder aplicar las encuestas. Finalmente, se indica que el personal policial encuestado tuvo conocimiento sobre el uso ético de la información brindada.

2.7 Análisis de datos

La investigación consta de procesamientos de datos, ya que con las deducciones que se obtendrán de la obtención de los datos del cuestionario tomado de forma virtual en el formulario de Google. luego, se desarrollaron los análisis de confianza de las pruebas que permitió conocer si las pruebas son adecuadas para su aplicación. Posteriormente, se realizaron los análisis de frecuencias de las variables y sus factores. Por otro lado, se ejecutó la prueba de normalidad, que evidenció determinar el estadístico de correlación idóneo para la comprobación de supuestos. Finalmente, se aplicaron los estadígrafos para probar las hipótesis de estudio en el cual se aceptaron todos los supuestos de estudio.

2.7 Aspectos éticos

Este estudio cumple con los requisitos éticos planteados por la universidad como el consentimiento informado de la muestra, la redacción APA 7 indicada por la institución, así como el uso debido y ético de los datos que brindó el personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina.

3. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos de las variables

Tabla 6

Análisis de frecuencia de las variables

Variable	Escala	Clientes	Porcentaje
Liderazgo transformacional	Malo	15	15,3
	Regular	68	69,4
	Bueno	15	15,3
Engagement	Malo	20	20,4
	Regular	66	67,3
	Bueno	12	12,2
Total		98	100,0

En la Tabla 6, se muestran las frecuencias de los constructos, en cuanto al liderazgo transformacional, el 15.3% (15) indican que es de rango malo, el 69.4% (68) indican que es de rango regular y el 15.3% (15) indican que es de rango bueno. En cuanto engagement, el 20.4% (20) indican que es de rango malo, el 67.3% (66) indican que es de rango regular y el 12.2% (12) indican que es de rango bueno. Los porcentajes ponen en evidencia el problema de líder transformacional en dicha institución y que viene acarreado problemas con el engagement del personal.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Tabla 7

Análisis de frecuencia de los factores del liderazgo transformacional

Dimensiones	Escala	Clientes	Porcentaje
Motivación inspiracional	Malo	16	16,3
	Regular	68	69,4
	Bueno	14	14,3
Estimulación intelectual	Malo	28	28,6
	Regular	56	57,1
	Bueno	14	14,3
Consideración individualizada	Malo	22	22,4
	Regular	59	60,2
	Bueno	17	17,3
Influencia idealizada	Malo	16	16,3
	Regular	70	71,4
	Bueno	12	12,2

Los resultados de frecuencias del liderazgo transformacional indicados en la Tabla 7, muestra respecto a la motivación inspiracional, el 16.3% (16) indican que es de rango malo, el 69.4% (68) indican que es de rango regular y el 14.3% (14) indican que es de rango bueno. Respecto a la estimulación intelectual, el 28.6% (28) indican que es de rango malo, el 57.1% (56) indican que es de rango regular y el 14.3% (14) indican que es de rango bueno. En cuanto a la consideración individualizada, el 22.4% (22) indican que es de rango malo, el 60.2% (59) indican que es de rango regular y el 17.3% (17) indican que es de rango bueno. Por último, en cuanto a la influencia idealizada, el 16.3% (16) indican que es de rango malo, el 71.4% (70) indican que es de rango regular y el 12.2% (12) indican que es de rango bueno. Estos resultados indican que de los cuatro factores el que menos aporte es la influencia idealizada por la complejidad que es influenciar en terceras personas.

Tabla 8

Análisis de frecuencia de los factores del engagement

Dimensiones	Escala	Clientes	Porcentaje
Vigor	Malo	20	20,4
	Regular	63	64,3
	Bueno	15	15,3
Dedicación	Malo	28	28,6
	Regular	56	57,1
	Bueno	14	14,3
Absorción	Malo	28	28,6
	Regular	61	62,2
	Bueno	9	9,2

Los resultados de frecuencias del engagement indicados en la Tabla 8, muestra respecto a la dimensión vigor, el 20.4% (20) indican que es de rango malo, el 64.3% (63) indican que es de rango regular y el 15.3% (15) indican que es de rango bueno. En cuanto a la dedicación, el 28.6% (28) indican que es de rango malo, el 57.1% (56) indican que es de rango regular y el 14.3% (14) indican que es de rango bueno. Por último, en cuanto a la absorción, el 28.6% (28) indican que es de rango malo, el 62.2% (61) indican que es de rango regular y el 9.2% (9) indican que es de rango bueno. Estos alcances demuestran que la absorción que es el estado de felicidad en el trabajo y el nivel de concentración, este es el factor que menos impacto tiene en el engagement del personal policial.

3.3. Tablas cruzadas

Tabla 9

Análisis de tabla cruzada

Liderazgo transformacional	Engagement						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	12	12.2%	3	3.1%	0	0.0%	15	15.3%
Regular	8	8.2%	55	56.1%	5	5.1%	68	69.4%
Bueno	0	0.0%	8	8.2%	7	7.1%	15	15.3%
Total	20	20.4%	66	67.3%	12	12.2%	98	100.0%

La Tabla 9 evidencia los alcances de la tabla cruzada, en ella el 15.3% valoran que el liderazgo transformador es un alcance malo, el 69.4% lo consideran como regular y el 15.3% lo consideran como bueno. Por otro lado, el 20.4% consideran al engagement como malo, el 67.3% lo consideran como regular y el 12.2% lo consideran como bueno. Por último, el 12.2% consideran que las variables están interrelacionadas en un rango malo, el 56.1% consideran una asociación de rango regular, y finalmente, el 7.1% considera que su nivel de asociación es bueno.

3.4. Prueba de la normalidad

H₀. Las variables tienen puntuaciones que se asemejan a una distribución normal.

H_a. Las variables tienen puntuaciones que no se asemejan a una distribución normal.

Tabla 10

Resultados de normalidad de las variables

		Liderazgo transformacional	Engagement
N		98	98
Parámetros normales ^{a,b}	Media	78,23	54,67
	Desv. Desviación	11,511	8,375
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,175	,120
	Positivo	,130	,120
	Negativo	-,175	-,079
Estadístico de prueba		,175	,120
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,001 ^c

Los niveles de significancia bilateral de 0.000 y 0.001 en los puntajes de las variables y evidenciadas en la Tabla 10 indican que se deben aceptar la H_a y por lo tanto, se rechaza la H₀. Esto permite concluir que los puntajes no se ajustan a una

normalidad indicando que los supuestos de investigación deben desarrollarse con una prueba no paramétrica.

3.5. Resultados de correlación

Prueba de hipótesis general

H₀. El liderazgo transformacional no se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

H_a. El liderazgo transformacional se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

Tabla 11

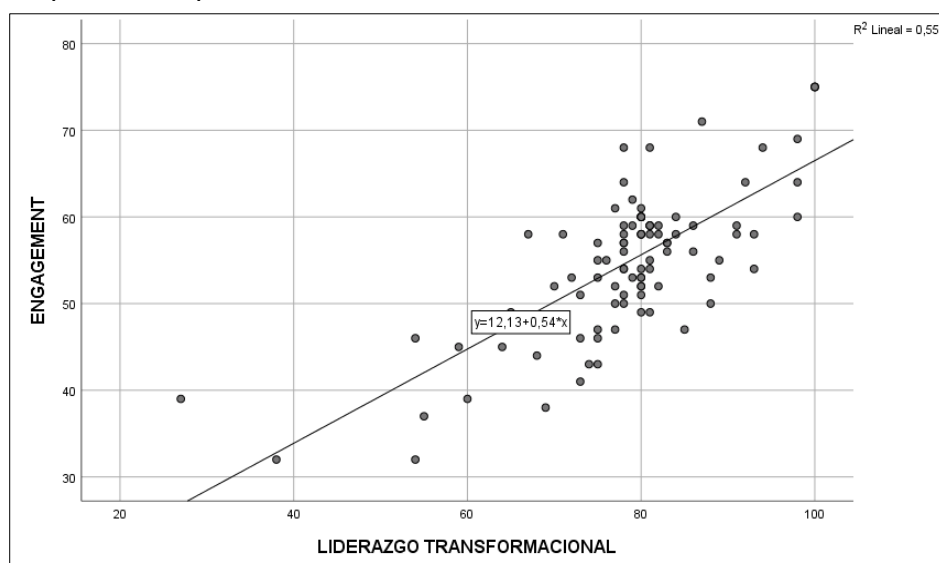
Prueba entre las variables

			Engagement
Rho de	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,747**
Spearman	transformacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	98

El nivel de probabilidad de 0.000 permita aceptar la H_a y rechazar la H₀ y el coeficiente Spearman de ,747 explica que el liderazgo transformacional y el engagement se relacionan de forma alta en el personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos.

Figura 1

Dispersión de puntuaciones



La Figura 1 expresado previamente, explica una orientación positiva y directa en los puntajes de los constructos observando la pendiente de recta indicada con la

ecuación. De esta gráfica se colige que el liderazgo transformacional varía en el mismo sentido que el engagement del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀. La motivación inspiracional no se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

H₁. La motivación inspiracional se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

Tabla 12

Prueba entre la motivación inspiracional y el engagement

			Engagement
Rho de	Motivación	Coeficiente de correlación	,625**
Spearman	inspiracional	Sig. (bilateral)	,000
		N	98

El nivel de probabilidad de 0.000 permita aceptar la H_a y rechazar la H₀ y el coeficiente Spearman de ,625 explica que la motivación inspiracional y el engagement se relacionan de forma moderada en el personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀. La estimulación intelectual no se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

H₂. La estimulación intelectual se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

Tabla 13

Prueba entre la estimulación intelectual y el engagement

			Engagement
Rho de	Estimulación	Coeficiente de correlación	,684**
Spearman	intelectual	Sig. (bilateral)	,000
		N	98

El nivel de probabilidad de 0.000 permita aceptar la H_a y rechazar la H_0 y el coeficiente Spearman de ,684 explica que la estimulación intelectual y el engagement se relacionan de forma moderada en el personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos.

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 . La consideración individualizada se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

H_3 . La consideración individualizada se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

Tabla 14

Prueba entre la consideración individualizada y el engagement

			Engagement
Rho de	Consideración	Coeficiente de correlación	,647**
Spearman	individualizada	Sig. (bilateral)	,000
			N
			98

El nivel de probabilidad de 0.000 permita aceptar la H_a y rechazar la H_0 y el coeficiente Spearman de ,647 explica que la consideración individualizada y el engagement se relacionan de forma moderada en el personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos.

Prueba de hipótesis específica 4

H_0 . La influencia idealizada se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

H_4 . La influencia idealizada se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.

Tabla 15

Prueba entre la influencia idealizada y el engagement

			Engagement
Rho de	Influencia	Coeficiente de correlación	,794**
Spearman	idealizada	Sig. (bilateral)	,000
			N
			98

El nivel de probabilidad de 0.000 permita aceptar la H_a y rechazar la H_0 y el coeficiente Spearman de ,794 explica que la influencia idealizada y el engagement se relacionan de forma moderada en el personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos.

4. DISCUSIÓN

Los objetivos del estudio y el nivel de estudio requirieron de la aplicación de dos pruebas consistentes que recoja datos objetivos, en tal sentido, estas pruebas evidencian coeficientes de Cronbach de ,961 en el caso del test de liderazgo transformacional y ,905 en el caso del test de engagement laboral.

En la comprobación de la hipótesis general se alcanzó a demostrar que el líder transformador y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos se correlacionan de forma alta y significativa ($\rho=,747$; p valor =0.000). Los resultados fueron contrastados por los alcanzados por Gonzales (2024) quien en su estudio se concluyó que el liderazgo transformación y el engagement laboral se asocian en un rango moderado ($\rho=,573$; Sig.<0.05). Del mismo modo, coincide con los resultados de Colonia (2024) quien también concluye que el liderazgo transformación y el engagement laboral se asocian en un rango medio ($r=,350$; Sig.<0.05). Finalmente, se discute con los obtenidos por Solís (2025) quien indica que el liderazgo transformación y el engagement laboral se asocian en un rango moderado ($p = 0.001$; $r = 0.686$). Los resultados ponen en evidencia que el liderazgo transformacional ayuda de forma importante al engagement laboral pues ayuda en la generación de confianza, respeto y sentido de identificación y pertenencia. El liderazgo transformacional ayuda al engagement en la medida que genera un clima de confianza y respeto demostrando autoconfianza y compromiso, promueve el bienestar y fomenta la identidad organizacional lo que genera un sentido de pertenencia con la institución. Este líder inspira y motiva al personal guiándolos en su desarrollo personal y profesional. Asimismo, impulsa la creatividad mediante el pensamiento crítico y el trabajo colaborativo donde exista un clima de respeto y ayuda mutua (Solís, 2025; Alvarez, 2022).

En la comprobación de la primera hipótesis específica se alcanzó a demostrar que la motivación inspiracional y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos se correlacionan de forma moderada y significativa ($\rho=,625$; p valor =0.000). Los resultados fueron contrastados por los alcanzados por Gonzales (2024) quien en su estudio manifiesta una correlación media entre la motivación inspiracional y el engagement laboral ($\rho=,428$; Sig.<0.05). Del mismo modo, se asemeja a los resultados de Bendezu & Caruajulca (2022) quienes en su estudio indica que la motivación inspiracional y el engagement laboral se relaciona de forma alta ($r=,604$; Sig.=0.000). De acuerdo con diferentes autores, la

motivación es un factor clave para lograr el engagement laboral porque incrementa el compromiso y la productividad del personal de una institución. En los aspectos que la motivación inspiracional ayuda al engagement son: mejora la productividad de los colaboradores haciendo que sean más eficientes y productivos, disminuye el ausentismo laboral porque con normalidad el colaborador motivado generalmente no falta a sus labores, incrementa la sensación de pertenencia pues la motivación propicia que el personal se identifique con la institución y por último, retiene al mejor talento de la institución, la motivación es un factor clave para atraer el personal más talentoso (Vásquez et al., 2021; Canal et al., 2023).

En la comprobación de la segunda hipótesis específica se alcanzó a demostrar que la estimulación del intelecto y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos se correlacionan de forma moderada y significativa ($\rho=,684$; p valor $=0.000$). Los resultados fueron contrastados por los alcanzados por Roncallo & Roqueme (2021) cuando afirmaron que la estimulación intelectual y los factores del engagement laboral se encuentran relacionados de forma media o moderada ($r=0,640$; $\text{Sig.}=0.000$). Asimismo, coinciden con los resultados de Bendezu & Caruajulca (2022) quienes indicaron en su estudio que la estimulación intelectual se asocia de forma alta con el compromiso laboral del colaborador ($r=,667$). Estos resultados explican que estimular intelectualmente al personal permite crear un clima de ayuda mutua, apoyo y el desarrollo de la innovación. Es importante para las empresas la estimulación intelectual porque no solo favorece la innovación, sino el compromiso y el aprendizaje. Este factor plantea desafíos al trabajador que lo exige pensar de forma crítica para generar soluciones innovadoras crear un clima de apoyo que favorezca el engagement (Roncallo & Roqueme, 2021; Alvarez, 2022).

En la comprobación de la tercera hipótesis específica se alcanzó a demostrar que la consideración personalizada y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos se correlacionan de forma moderada y significativa ($\rho=,647$; p valor $=0.000$). Los resultados fueron contrastados por los alcanzados por Colonia (2024) quien, en un estudio afirma que la consideración inspiradora se asocia de forma moderada con el engagement laboral ($r=,300$; $\text{Sig.}<0.05$). Asimismo, concuerda con los resultados de Gonzales (2024) quien en su estudio afirma que la consideración individualizada se asocia de forma moderada con el engagement laboral del personal ($\rho=,472$; $\text{Sig.}<0.05$). Estos resultados son analizados por diversos investigadores cuando afirman que la consideración

individualizada favorece al engagement laboral porque busca crear un clima de confianza y apoyo que tenga como finalidad fomentar la participación de todo el personal. La consideración individualizada permite identificar las necesidades y fortalezas de cada colaborador, así como adaptar el liderazgo a las características del personal demostrando una atención personalizada, fomentando la confianza y creando un clima de apoyo. Este factor de liderazgo transformacional es importante porque permite generar un ambiente positivo, participativo, así como el entendimiento de la misión y visión, la preocupación por el desarrollo profesional del colaborador y tomar mejores decisiones que permitan atraer el mejor de los talentos a la institución (Solís, 2025; Vásquez et al., 2021).

Finalmente, En la comprobación de la cuarta hipótesis específica se alcanzó a demostrar que la influencia idealizada y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos se correlacionan de forma moderada y significativa ($\rho=,794$; p valor $=0.000$). Los resultados fueron contrastados por los alcanzados por Gan (2023) quien en un estudio afirma que la influencia idealizada mediante un modelo con el compromiso se asocia con el engagement laboral en un rango moderado ($r=,580$; $\text{Sig.}=0.000$). Del mismo modo, Bendezu & Caruajulca (2022) demostraron que la influencia idealizada se asocia de forma alta con el compromiso laboral del personal ($r=,600$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados son explicados por diversos autores cuando afirman que la influencia idealizada es un factor de este tipo de liderazgo que contribuye engagement laboral generando confianza, respeto y admiración hacia el líder que los dirige, esto propicia que el colaborador considere imitarlo y considere un modelo a seguir. La influencia idealizada contribuye al compromiso laboral puesto que sus seguidores confían y respetan al líder, sienten admiración por su accionar, lo consideran hola un modelo digno de imitar desarrollando sentimientos de pertenencia del colaborador hacia la institución de tal modo que asuma los objetivos institucionales como suyos propios (Roncallo & Roqueme, 2021; Colonia, 2024).

5. CONCLUSIONES

Primero. El líder transformador se relaciona en un intervalo alto con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos ($\rho=,747$; $p \text{ valor}=0.000$). De acuerdo con este resultado se concluye que en la medida que el líder transformacional se preocupe por motivar e inspirar a su personal obtendrá cambios positivos y propiciará que el personal policial se sienta comprometido emocionalmente y tenga una mejor conexión con su trabajo.

Segundo. La motivación inspiracional se relaciona en un intervalo moderado con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos ($\rho=,625$; $p \text{ valor}=0.000$). De acuerdo con este resultado se concluye que en la medida que el líder transformacional se preocupe por motivar, guiar e inspirar a los integrantes de su equipo, siendo empáticos, y reconociendo sus logros hará que el personal se sienta emocionalmente comprometido con sus labores.

Tercero. La estimulación intelectual se relaciona en un intervalo moderado con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos ($\rho=,684$; $p \text{ valor}=0.000$). De acuerdo con este resultado se concluye que en la medida que el líder transformacional se preocupe por proporcionar un entorno enriquecedor y desafiante, se les ofrezca al personal experiencias retadoras que les permita pensar de forma crítica, creativa e independiente hará que el personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina tengan un mejor engagement laboral.

Cuarto. La consideración individualizada se relaciona en un intervalo moderado con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos ($\rho=,647$; $p \text{ valor}=0.000$). De acuerdo con este resultado se concluye que en la medida que el líder transformacional reconozca sus fortalezas y debilidades de cada personal, identifique sus necesidades, capacidades y aspiraciones, los escuche y los considere importantes para la institución hará que el nivel de engagement laboral sea cada vez mejor.

Quinto. La influencia idealizada se relaciona en un intervalo moderado con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos ($\rho=,794$; $p \text{ valor}=0.000$). De acuerdo con este resultado se concluye que en la medida que el líder transformacional tenga cualidades inspiradoras y motivadoras, sean modelos por seguir y se asocien emocionalmente con sus seguidores entonces propiciará que el personal policial tenga un mejor engagement laboral.

6. RECOMENDACIONES

En relación con las variables asociadas al personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos - 2024, se recomienda desarrollar un programa de entrenamiento en liderazgo transformacional dirigido a directivos e involucrados de dicha institución cuyo objetivo sea fortalecer las competencias comunicacionales, éticas, motivacionales con la intención de fortalecer el engagement laboral del personal de la institución. Este programa debe contemplar mecanismos de evaluación y seguimiento que garanticen el logro de las metas planificadas.

En relación con la motivación inspiracional y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos - 2024, se recomienda implementar un sistema de incentivos y reconocimientos, que más allá de lo monetarios vaya por el premio al esfuerzo, dirigidos al cumplimiento de metas y mejoras en la productividad de las áreas de dicha institución.

En relación con la estimulación intelectual y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos - 2024, se recomienda implementar programas de capacitación enfocados al desarrollo de la creatividad e innovación, buscando recompensar los esfuerzos intelectuales del personal de la institución que estimule mejorar de forma continua el desempeño y compromiso.

En relación con la consideración individualizada y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024, se recomienda capacitar al personal directivo en el desarrollo de habilidades gerenciales, manejo de tecnología, bienestar físico y mental del personal, apoyar los nuevos desafíos, tener una comunicación efectiva con el personal buscando el compromiso de estos con la institución.

En relación con la influencia idealizada y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024, se recomienda establecer acciones del personal directivo mediante códigos de ética y transparencia que busquen desarrollar comportamientos apropiados en todas áreas de la institución; asimismo, fomentar un clima de respeto y apoyo mutuo y plantearse una visión institucional accesible con la participación integral del personal de la institución.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2018). *Dirigir, liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones* (6ª ed.). ESIC.
- Aguilar, C., & Ramírez, D. (2024). *Relación entre engagement y desempeño laboral: revisión aplicada* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio de la Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/18282>
- Alvarez, G. (2022). Liderazgo transformacional y engagement laboral: El rol de la mujer líder. *Revista Gestión y Estrategia*, 2(62), 9-19. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2022n62/Alvarez>
- Arias, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), 9–15. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press.
- Bendezu, E., & Caruajulca, P. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Subgerencia de Educación de la Municipalidad de Lima – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1904>
- Calderón, G., Merino, C., Reyes, L., & Luna, K. (2022). Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrecht Work Engagement. *Riesgos Labores*, 25(1), 25-33. <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2022.25.01.03>.
- Canal, A., Ovalles, L., Sandoval, L., & Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo. *Revista de ciencias sociales*, 29(1), 79-94. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/8822428>
- Chang, L., Espinoza, J., & Buri, R. (2023). Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada. *Revista San Gregorio*, 1(55), 31-45. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2250>
- Colonia, D. (2024). *Liderazgo transformacional y el compromiso laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Lima Este Vitarte, 2024* [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/e10b626c-8d20-415e-a531-cf52341c57b4>

- Cornejo, M. (2024, 28 de noviembre). Liderazgo transformacional: Impulsando el cambio desde las empresas peruanas. *Diario Gestión*. <https://peru21.pe/opinion/liderazgo-transformacional-impulsando-el-cambio-desde-las-empresas-peruanas-marcelo-cornejo-mena/>
- Delgado, C., & Gahona, O. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: Un estudio desde el contexto educativo. *Información tecnológica*, 33(6), 11-20. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Deroncele, A. (2022). Competencia epistémica: rutas para investigar. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 102-118. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100102&lng=es&tlng=es
- Diario El Salvador (2024, 23 de diciembre). El liderazgo transformador: un camino hacia el futuro de El Salvador. *Diario El Salvador*. <https://diarioelsalvador.com/el-liderazgo-transformador-un-camino-hacia-el-futuro-de-el-salvador/605191/>
- Díaz, E. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Revista Universidad y Empresa*, 22(39), 69-89. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>
- El Digital (2024, junio). *El 33% de los dominicanos se sienten comprometidos con su trabajo*. El Digital. <https://eldigital.com.do/33-de-los-dominicanos-se-sienten-comprometidos-con-su-trabajo/>
- Espinoza, C. (2021). *Metodología de Investigación Tecnológica Pensando en Sistemas*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Forbes (2020, junio). *Liderazgo Transformador*. Forbes México. <https://forbes.com.mx/liderazgo-transformador/>
- Franco, J, Alfaro, M., Villanueva, R., & Nieva, A. (2023). Liderazgo transformacional las pymes peruanas. *Perspectiva de los trabajadores*, 28(104), 1794-1808. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142802>
- Gálvez, I., & Llatas, F. (2022). Transformational leadership in educational management: a literary review. *Conrado*, 18(85), 246-251. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200246&lng=es&tlng=en.

- Gámez, D., & Toscano, J. (2023). Importancia del liderazgo transformacional en la cultura y resultados organizacionales: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 1108-1126. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8748
- Gan, G. (2023). *Percepción del liderazgo transformacional y compromiso laboral docente en el pregrado de una Universidad de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstreams/2149a250-d8e0-48e9-84ad-942e430b8e94/download>
- Gómez, S. (2020). Estado del arte del liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Revista Conecta Libertad*, 4(1), 75–81. <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/114>
- Gonzales, J. (2024). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto – 2023* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133337>
- González, A., Oblitas, S., Mosqueira, R., & Heredia, F. (2023). Transformational leadership in hospital management. A bibliographic review. *Acta Médica Centro*, 17(4), 819-834. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2709-79272023000400819&lng=es
- Gonzales, C., & Albitrez, G. (2023). El impacto del liderazgo transformacional para el desarrollo efectivo en el ámbito militar. *Ad Majorem Patriae Gloriam*, 7(7), 57-65. <https://doi.org/10.61556/ampg.v5i06.73>
- Great Place To Work (2023, febrero). *6 errores comunes que los líderes cometen respecto a la confianza en el trabajo*. Great Place To Work. <https://blog.greatplacetowork.com.ar/blog/6-errores-comunes-que-los-lideres-cometen-respecto-a-la-confianza-en-el-trabajo>
- Great Place To Work (2025, enero). *Los mejores lugares para trabajar Perú*. Great Place To Work. <https://www.greatplacetowork.com.pe/recursos/blog/los-mejores-lugares-para-trabajar-peru-2025>

- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi
- Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa y mixta* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Lara AI Team (2023, setiembre). *Engagement laboral: Qué es, cómo medirlo y cómo potenciarlo*. Lara AI Team. <https://www.meetlara.ai/blog/engagement-laboral>
- Laurens, L. (2025). Liderazgo transformacional e inteligencia emocional en la gestión directiva educativa. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 5(12), 13–26. <https://doi.org/10.53595/rlo.v5.i12.116>
- Lazarte, L. (2024, setiembre). *Liderazgo en América Latina: Desafíos, estilos y líderes influyentes*. People Crafter. https://peoplecrafter.com/liderazgo-en-america-latina-desafios-estilos-y-lideres-influyentes/?srsId=AfmBOorXG7Qtr8OrDUjp_Yz7_z4nyJITU4OyHt6ghOr-0Qe4zNuusAxy
- Leal, M. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las Mipymes de Ecuador. *Ciencias administrativas*, 1(21), 8-17. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Maraboto, J. (2021, febrero). *Liderazgo transformacional: El modelo que requieren las organizaciones para enfrentar los desafíos de la pandemia*. Egade Ideas. <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>
- Moreno, R. (2021). El liderazgo transformacional. *Gestio Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 2(3), 22-39. <https://iieakoinonia.org/ojs3/index.php/gestioep/article/view/22>
- Otoya, C., & Chauca, M. (2023). Engagement laboral y variables asociadas. *Acta psicológica peruana*, 7(1), 70-91. <https://doi.org/10.56891/acpp.v7i1.369>
- Pareja, L., Dávila, R., Portillo, H., & Velarde, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200211&lng=es&tlng=es
- Prieto, F., Postigo, A., Cuesta, M., & Muñoz, J. (2022). Work engagement: organizational attribute or personality trait? *Revista psicológica trabajo organizacional*, 38(2), 85-92. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-5962202200020002&lng=es

- Reig, A., Ramos, P., Fernández, E., & Clemente, M. (2025). Don't curb your enthusiasm! The role of work engagement in predicting job performance. *Revista psicológica trabajo organizacional*, 40(1), 51-60. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622024000100005&lng=es
- Rojas, J. (2023, setiembre). *El liderazgo transformacional en la empresa moderna: un enfoque para la innovación y el éxito*. El paradigma. <https://www.linkedin.com/pulse/el-liderazgo-transformacional-en-la-empresa-moderna-un-johan-rojas/>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 1(28), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Romero, M. (2019). *El liderazgo transformacional. Estrategia para optimizar la gestión técnico-administrativo del personal directivo*. Academia española.
- Roncallo, A., & Roqueme, L. (2021). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en una Entidad Estatal* [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio de la Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/items/c8b5a0e8-327a-4b19-86a1-d1873c971607>
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. ESIC
- Solís, A. (2025). Resultados del estilo de liderazgo transformacional en el clima organizacional en empresa de papel y cartón en Guatemala en el 2022. *Wimb Lu*, 20(1), 1–36. <https://doi.org/10.15517/wl.v20i1.63530>
- Vásquez, M., Inostroza, R., & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología*, 30(1), 1-17. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Vega, E. (2023). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un centro de salud en Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107160>
- Vildoso, H. (2022). *Formación académica vocación desempeño gerencial y liderazgo policial*. Fondo Editorial de la Universidad Cesar Vallejo.

Vorecol (2024, agosto). *Liderazgo transformacional en un entorno digital*. Vorecol. <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-liderazgo-transformacional-en-un-entorno-digital-3661>

Zamarripa, J., Vega, M., & Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 224-245. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina – Chorrillos - 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores		
			Variable 1: Liderazgo transformacional		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024?</p>	<p>Objetivo general Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.</p> <p>Objetivos específicos Analizar la relación entre la motivación inspiracional y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo transformacional se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.</p> <p>Hipótesis específicas La motivación inspiracional se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.</p>	<p>Motivación Inspiracional</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Consideración individualizada</p> <p>Influencia idealizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposición por ayudar - Soluciones eficaces - Motivar al personal - Capacitaciones - Conocimientos innovadores - Aplicación de conocimientos - Preocupación por el personal - Empatía - Interés por la institución. - Genera confianza - Admiración - Logros compartidos 	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>

<p>Doctrina, Chorrillos – 2024? ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y</p>	<p>Doctrina, Chorrillos – 2024. Analizar la relación entre la estimulación intelectual y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.</p> <p>Analizar la relación entre la consideración individualizada y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.</p> <p>Analizar la relación entre la influencia idealizada y el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y</p>	<p>La estimulación intelectual se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.</p> <p>La consideración individualizada se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.</p> <p>La influencia idealizada se relaciona de forma directa con el engagement laboral del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina, Chorrillos – 2024.</p>	Variable 2: Engagement laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
			Vigor	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo con energía - Ánimo para el trabajo - Voluntad en sus funciones - Persistencia laboral. 	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla su trabajo entusiasmado - Inspiración laboral. - Sentimiento de orgullo - Asume retos 	
Absorción	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo eficiente. - Concentración. - Cumplimiento de metas. - Orgullo de pertenecer a la institución. 				

Doctrina, Chorrillos – 2024?	Doctrina, Chorrillos – 2024.				
Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadísticas utilizadas	
Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Alcance: Correlacional	Población: 131 policías del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina. Muestra: 98 policías del personal policial de la Dirección de Educación y Doctrina.	Variable 1: Liderazgo transformacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de liderazgo transformacional Variable 2: Engagement laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de engagement laboral	Estadísticos descriptivos: - Tablas estadísticas - Gráficos estadísticos Medidas de dispersión: Desviación estándar Estadísticos inferenciales Rho de Spearman		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Instrucciones: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de la percepción sobre el liderazgo transformacional que se ejerce en la institución. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación de acuerdo como pienses y actúes.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Motivación inspiracional						
1	El líder muestra predisposición por ayudarte	1	2	3	4	5
2	Consideras que el líder está pendiente de tu trabajo con la finalidad de ser un soporte para ti	1	2	3	4	5
3	El líder brinda soluciones eficaces ante los problemas que se presentan	1	2	3	4	5
4	Consideras que el sistema de recompensas es importante para motivar al personal.	1	2	3	4	5
5	El líder se preocupa por mantenerte motivado en el trabajo	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Estimulación intelectual						
6	Consideras que las capacitaciones del personal son oportunas	1	2	3	4	5
7	Las capacitaciones realizadas están en función de las necesidades del personal.	1	2	3	4	5
8	Las capacitaciones tienen la finalidad de desarrollar capacidades innovadoras en el personal.	1	2	3	4	5
9	Los conocimientos adquiridos te permiten ser creativos en las soluciones de tus dificultades	1	2	3	4	5
10	Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones te sirven para mejorar tus funciones	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Consideración individualizada						
11	El líder está pendiente de tus habilidades personales y profesionales para desempeñar eficientemente tus funciones	1	2	3	4	5
12	El líder demuestra su capacidad de empatía con sus seguidores.	1	2	3	4	5

13	La institución tiene políticas que buscan el desarrollo de cada persona con sus cualidades y deficiencias.	1	2	3	4	5
14	Le has tomado cariño a la institución por las consideraciones que se tienen contigo.	1	2	3	4	5
15	El líder se preocupa por comprender a cada miembro de su equipo	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Influencia idealizada						
16	El líder brinda la confianza necesaria para generar empatía con sus seguidores.	1	2	3	4	5
17	Usted siente admiración por su líder	1	2	3	4	5
18	Usted considera que el accionar de su líder es ético	1	2	3	4	5
19	Considera que el líder comparte los logros obtenidos con su equipo	1	2	3	4	5
20	Considera que su líder es un ejemplo por seguir	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL

Instrucciones: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de la percepción sobre el engagement laboral que se ejerce en la institución. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación de acuerdo como pienses y actúes.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Vigor						
1	Usted realiza sus labores con energía	1	2	3	4	5
2	Usted siempre tiene ánimos para realizar sus funciones.	1	2	3	4	5
3	Usted muestra voluntad y predisposición por realizar sus funciones de forma eficiente.	1	2	3	4	5
4	Usted es persistente para el logro de los objetivos que su área.	1	2	3	4	5
5	Usted siempre asiste alegre a desarrollar sus funciones	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Dedicación						
6	Usted es dedicado en el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
7	Usted se inspira para desarrollar de forma efectiva sus labores.	1	2	3	4	5
8	Usted se siente orgullosos de pertenecer a la institución.	1	2	3	4	5
9	A usted le gusta asumir retos dentro de su área de trabajo.	1	2	3	4	5
10	Usted muestra soluciones innovadoras para el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Absorción						
11	Usted considera que sus funciones los realiza de forma eficiente.	1	2	3	4	5
12	Usted se concentra plenamente para tener mejores resultados en su trabajo.	1	2	3	4	5
13	Usted tiene como prioridad cumplir las metas de su área de trabajo.	1	2	3	4	5
14	Usted se sienten orgullosos de pertenecer a la institución policial.	1	2	3	4	5
15	La eficiencia de su trabajo radica en el desarrollo profesional que le brinda la institución.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación por criterios de jueces

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- ***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: ENGAGEMENT LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- ***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [X]

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: ENGAGEMENT LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [x]

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. Pajuelo Rodriguez James Aristides

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático []

Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto informante

Validación del instrumento ENGAGEMENT LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. Pajuelo Rodriguez James Aristides

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático []

Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto informante

Anexo 4. Índice de coincidencias

JULCA MENDOZA Elita Rosmery
TESIS PARA REPOSITORIO _ ELITA JULCA MENDOZA.docx

Similitud 20% Marcas de alerta Escritura con IA 0%

TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT
LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL DE LA DIRECCIÓN
DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA – CHORRILLOS - 2024**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Autora
JULCA MENDOZA, Elita Rosmery (ORCID: 0000-0003-0210-6311)

Asesor
DR. MARCELO QUISPE, Luis Alberto (ORCID: 0000-0003-0128-0123)

Página 1 de 54 12270 palabras 138% programa y Personas

20% Similitud general Filtros

Fuentes
Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet 12%
repositorio.autonoma.edu.pe
72 bloques de texto 1136 palabras coincidentes

2 Internet 2%
repositorio.ucv.edu.pe
26 bloques de texto 242 palabras coincidentes

3 Trabajo enviado

Anexo 5. Documento de autorización de la Institución



POLICIA NACIONAL DEL PERU
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y
DOCTRINA
SUBDIRECCIÓN

Chorrillos, 02 de noviembre del 2024

Señores

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

Presente.

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado el permiso correspondiente a la Sub Oficial 2da. Elita Rosmery JULCA MENDOZA, identificado con DNI 48457145 a realizar la aplicación de los cuestionarios de la investigación que viene realizando en vuestra casa de estudios, cuyo trabajo de investigación para la sustentación de título profesional que lleva por título: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA – CHORRILLOS - 2024".

Estas actividades fueron realizadas los días sábados del (12 OCT al 02 NOV 2024) dentro de las instalaciones de la DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DE LA PNP.

La Sub Oficial 2da. Elita Rosmery JULCA MENDOZA, contó con todas las facilidades necesarias para la aplicación de los cuestionarios al personal policial quienes laboran en esta Dirección Policial, quienes han llenado de forma voluntaria y considerando que la información brindada tiene carácter de confidencialidad.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Dios guarde a Ud.



0A-28981
Victor Manuel ASCUE TELLO
CORONEL PNP
SUBDIRECTOR (E) DE LA DIRECCIÓN DE
EDUCACIÓN Y DOCTRINA

Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú
Av. Guardia Civil S/N Urbanización La Campiña, distrito de Chorrillos, provincia y departamento de Lima
Teléfono celular N° 987109429
e-mail: subdireccion@enfpp.edu.pe

46	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5						
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4					
49	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	4	5	5	3	5	3	5	2	3	5					
50	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	5	2	2	1	3	2	1	2	4	1	4	4	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
54	3	3	5	5	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	2	3	3	1	4	2	3	3	
55	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	3	4	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
57	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	
58	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
59	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	
60	2	5	3	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
61	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	5	4	
62	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
64	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	2	5	3	3	2	5	4	5	5	5	2	5	2	4	4	4	3	4	4	
65	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	2	4	2	2	3	3		
66	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	4	2	5	4	3	3	3	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
69	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
71	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	
74	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4
77	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4
79	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	4	3	2	5	3	4	4	4	5	3	2	3	2	4	4	4	3	3
80	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	
81	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
83	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
85	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	3	3
86	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4
90	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	5	2	3	3	4	2	1	3	1	2	2	2	2	3	
91	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	
92	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	
93	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4
94	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	2	5	2	4	4	4	2	1	3	1	2	2	2	3	3
95	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
96	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4
98	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	5	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3