



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Liderazgo transformacional y engagement laboral en  
los colaboradores de un centro de salud en  
Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**AUTORA:**

Vega Becerra, Edith Sarita (Orcid.org/0000-0002-5760-5946)

**ASESOR:**

Dr. Chero Zurita, Juan Carlos (Orcid.org/0000-0003-3995-4226)

**CO-ASESORA:**

Mg. Martos Palacios, Matea Isabel (Orcid.org/0000-0003-0571-0725)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi Madre Marlene Becerra y a mi Padre Elide Vega por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi Hermana Mercy Vega Becerra.

A sus constantes consejos, y su paciencia, por preocuparse por su hermana menor cada día.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios y a la virgen de Guadalupe, quiénes son y han sido mi guía espiritual para poder continuar con esta meta.

Agradezco también a mis maestros y maestras que apoyaron a lo largo de este proceso, con su experiencia y enseñanzas, transmitiendo conocimiento lo cual servirá seguir investigando. En especial agradecer a mi asesor Dr. Juan Carlos Chero Zurita y mi co-asesora Matea Martos Palacios, quién con su sabiduría, paciencia nos guió y motivó para poder culminar con éxito esta investigación.

Finalmente, un agradecimiento especial al Centro de salud, de la cual formo parte por su apoyo al permitirme llevar con éxito la presente investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	39

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Relación de variables.....	18
<b>Tabla 2</b> Nivel de liderazgo transformacional .....	19
<b>Tabla 3</b> Nivel de engagement laboral .....	19
<b>Tabla 4</b> Relación de dimensiones de liderazgo transformacional y dimensiones de engagement laboral.....	20

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Diseño de investigación.....	14
<b>Figura 2</b> Nivel de liderazgo transformacional.....	19
<b>Figura 3</b> Nivel de Engagement Laboral .....	20

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque; fue una investigación básica, no experimental, descriptiva, transversal correlacional, su muestra estuvo compuesta por cincuenta y dos colaboradores de un centro de salud en Chiclayo a quienes se les aplicaron dos cuestionarios, para medir la variable liderazgo transformacional se aplicó el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire MLQ – 5X y para medir el engagement laboral se ejecutó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale – UWES, obteniendo como resultados que el 67% de los colaboradores calificaron en un nivel regular al liderazgo transformacional y el 92% de los colaboradores indicaron un nivel adecuado del engagement laboral; llegando a concluir que existe una relación positiva muy baja entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral de los colaboradores dentro del centro de salud en Lambayeque, cuyo coeficiente identificado fue igual a 0,101

**Palabras clave:** liderazgo transformacional, engagement laboral, compromiso laboral, centro de salud.

## **Abstract**

The aim of this study was to determine the relationship between transformational leadership and work engagement in the employees of a health centre in Lambayeque; It was a basic, non-experimental, descriptive, cross-sectional, correlational research, its sample consisted of fifty-two employees of a health centre in Chiclayo to whom two questionnaires were applied, To measure the transformational leadership variable, the Multifactor Leadership Questionnaire MLQ - 5X was applied, and to measure work engagement, the Utrecht Work Engagement Scale - UWES questionnaire was used. The results showed that 67% of the employees rated transformational leadership at a fair level and 92% of the employees indicated an adequate level of work engagement; the conclusion is that there is a very low positive relationship between transformational leadership and the work engagement of the employees in the health centre in Lambayeque, whose coefficient identified was 0.101.

**Keywords:** transformational leadership, work engagement, work commitment, health centre.

## I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional ha cobrado mayor relevancia en los últimos tiempos y esto se debe a que se ha sumado a los cambios organizacionales enfocados en mejorar la situación de las instituciones de salud pública que se han visto inmersas afrontar en primera línea de la pandemia de Coronavirus Covid-19, requiriendo que los líderes ejerzan convicción, estimulación e inspiración a los colaboradores para que se sientan comprometidos con brindar un servicio de calidad ante la situación adversa afrontada (García et al., 2022)

Se infiere que el liderazgo transformacional es fundamental para las entidades de salud, que brindan un servicio a diferentes usuarios y el personal debe tener claro las funciones que debe cumplir, así como la asignación adecuada de equipos y materiales para la atención al paciente, destacando la presencia del líder quien tiene el talento de influir en los colaboradores y que estos desempeñen eficientemente su trabajo así como también se sientan comprometidos con la institución a la pertenecen lo cual les permitirá reducir los niveles de estrés e inconformidad con la labor asignado sino por el contrario contribuirán con la realización de las metas trazadas y objetivos de el centro de salud.

El engagement laboral constituye aquellas reacciones psicológicas que tienen los trabajadores frente a las condiciones laborales que se les presenta, teniendo previsto que se disminuya el agotamiento o estrés por el cumplimiento de las funciones asignadas donde el colaborador muestre un compromiso motivacional con su trabajo, al margen que distintos factores estresando o influyentes se pueden desencadenar por la ejecución de la labor (García et al., 2022).

Tal es el caso, una entidad en salud en el nororiente, Tarapoto, se efectuó un estudio a los colaboradores debido a que se percibió un inadecuado desarrollo de sus funciones, no ofrecen un buen servicio de atención a los pacientes y usuarios así como también muestran poco compromiso con el cumplimiento de las mismas, cuyos indicadores de medición fueron la absorción, dedicación y vigor; donde se identificó un nivel regular del engagement; por consiguiente, la mayoría de los colaboradores fueron mujeres cuyas edades oscilaron entre 36 a 45 años, casadas y llevaban laborando entre 1 a 5 años (Trigozo et al., 2022).

Es congruente señalar que el engagement laboral influye en el desempeño de los colaboradores, dado que si se sienten comprometidos desarrollarán eficientemente sus actividades y funciones asignadas propiciando el logro de las metas trazadas y sobre todo una buena atención al usuario o pacientes, ya que no solo realizar sus labores por cumplir, sino que se encontrarán motivados y con una actitud positiva para ejercerlo.

En el departamento de Lambayeque, provincia de Chiclayo, distrito de Chiclayo se seleccionó un Centro de Salud donde se observó que los colaboradores no muestran un compromiso, ni motivación con las labores que les encomiendan, desarrollan sus actividades por cumplir y se rigen al horario laboral asignado; asimismo se observa, que existe conflictos y relaciones interpersonales no saludables dado que aluden intereses o preferencias entre ellos, por otro lado, se observa que no hay un direccionamiento eficiente por parte de los directivos, tampoco se fomentan actividades de integración donde los colaboradores puedan interrelacionarse y afianzar el trabajo en equipo para ofrecer un servicio de calidad al usuario sino por el contrario surgen retrasos y demoras en la atención fomentando el malestar de los pacientes.

La formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque?

El presente estudio se justifica teóricamente a través de la inclusión de trabajos de investigación que sirven como antecedentes, así como la consideración de teorías sobre liderazgo transformacional y engagement laboral; seguido, tuvo una justificación metodológica bajo la aplicación de cuestionarios para cada una de las variables los cuales fueron aplicados a los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque, y por último, se justificó en el aspecto social siendo una guía para otros investigadores que deseen ahondar y profundizar en nuevos rubros de estudio.

Como objetivo general se planteó: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral entre los colaboradores del Centro de Salud de Lambayeque. Y como objetivos específicos los siguientes: Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque; identificar el nivel de engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque; y establecer una relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones de engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

La hipótesis fue: existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en Italia, Bonaiuto et al. (2022) buscaron identificar relaciones entre variables sociopsicológicas y compromiso laboral; siendo un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional; cuya muestra quedó formada por ciento dieciocho colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario para concluir que la confianza organizativa constituye un puente entre las relaciones de apoyo al supervisor y apoyo social entre compañeros minimizando los riesgos que se puedan suscitar; cuyos resultados obtenidos fueron que el 64.4% de participantes fueron mujeres; y finalmente, el 39% ostentaron laborar en la institución entre uno a cinco años y por último se concluyó que existe una relación significativa entre las variables sociopsicológicas y el compromiso laboral.

En México, García et al. (2022) en un trabajo de investigación que proponía evaluar la relación entre el liderazgo transformacional y el síndrome de Burnout en un Hospital Público Mexicano, fue un estudio no experimental, cuantitativo, en el que se seleccionaron ciento dos profesionales de la salud entre médicos y enfermeras a lo cual se realizaron dos encuestas, como resultados el 70.6% de los encuestados fueron mujeres, asimismo, el 68% sostuvieron percibir un nivel bajo de liderazgo transformacional lo que incrementa el síndrome de Burnout en sus actividades laborales; concluyó que existe una relación entre el liderazgo transformacional y el síndrome de Burnout.

En Colombia, Roncallo y Roqueme (2021) en su estudio de investigación tuvo como propósito relacionar el liderazgo transformacional y engagement laboral de los trabajadores del sector público colombiano, siendo un estudio cuantitativo, transaccional, correlacional; su muestra estuvo compuesta por trescientos veinticinco colaboradores que recibieron dos cuestionarios; los resultados evidenciaron que el 52.6% fueron mujeres; seguido, el 74.8% de los colaboradores sus edades oscilaron entre 18 y 39 años; y finalmente, el 91.7% de los trabajadores laboran en la institución en un plazo no menor a cinco años; y se concluyó que existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y engagement laboral entre los empleados del sector público colombiano.

En Barcelona, Mehrad (2021) en su investigación tuvo como objetivo establecer la asociación que existe entre los estilos de liderazgo y el engagement del personal de enfermería; fue un estudio no experimental, cuantitativo, transversal correlacional, con una muestra formada por ochenta y cinco enfermeras a quienes se les ejecutó un cuestionario, tuvo como resultados que el 27% señaló un nivel bajo en los estilos de liderazgo; y concluyó en que se determinó que el liderazgo transformacional y el engagement laboral tienen una relación significativa.

En la provincia de Santa Elena en Ecuador, se efectuó un estudio al personal de salud que brinda atención primaria en los centros de salud de mencionada localidad, quienes registraron un inadecuado nivel de compromiso con la labor encomendada, asimismo, demostraron un nivel bajo de absorción, dedicación y vigor con funciones encomendadas; la mayoría del personal de salud fueron mujeres cuyas edades oscilaron entre 31 a 40 años, sostuvieron que llevan laborando entre 3 a 5 años, por consiguiente, dentro del perfil profesional que brinda atención primaria se encontraron médicos, enfermeros, odontólogos, técnicos de enfermería y obstetras (Carrillo, 2020).

En España, Muñoz (2019) relacionó el liderazgo transformacional en la gestión hospitalaria bajo un estudio empírico sobre la efectividad del liderazgo y el desempeño en equipos de salud en un Hospital Clínico de la Universidad de Chile; fue un estudio cuantitativo, exploratorio, descriptivo y correlacional; de los cuales la muestra estuvo compuesta por doscientos cinco funcionarios pertenecientes a diez unidades del hospital a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para obtener como resultados que el 81% de clientes fue población chilena; asimismo, el 25% de los profesionales que laboran en el hospital cuentan con estudios postítulos; seguido, el 15% de los médicos son especialistas; asimismo, el 40% tiene formación en subespecialidades complejas; por consiguiente, el 84% calificaron un bajo nivel de liderazgo transformacional en el hospital; y concluyó que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la eficacia del equipo hospitalario.

En España, Vila et al. (2018) en su estudio desarrollado plantearon como objetivo establecer una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral, siendo un estudio cuantitativo, no experimental, correlacional; la muestra

estuvo compuesta de trescientos veinte colaboradores a quienes se les ejecutó un cuestionario; obtuvieron como resultados que el 63.75% de los encuestados fueron varones; seguido, el 69.06% fueron profesionales titulados; luego, el 27.81% de los encuestados registraron contar con estudios de posgrado asimismo, el 3.12% contaban con estudios secundarios o inferiores y finalmente, se concluyó que existe un acuerdo considerable entre liderazgo transformacional y compromiso laboral.

En México se identificó que el personal que labora en los hospitales públicos presentaron bajo compromiso con las labores encomendadas; en su mayoría el personal de salud fueron mujeres, quienes debieron mejorar su desempeño siendo necesario que tengan la guía y orientación para desarrollarse en base a las políticas institucionales; por otra parte, se diagnosticó que 5 de 10 habilidades son desarrolladas por los trabajadores dado que el entorno turbulento y competitivo requiere que las estructuras de la institución sean flexibles al usuario y más innovadoras, que incluyan más al capital humano, evidenciando un gran reto para quienes lideran las instituciones de salud (Hernández y Duana, 2018).

A nivel nacional, Acuña (2021) en la investigación tuvo el objetivo relacionar el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el hospital Essalud III Chimbote 2021, fue un estudio no experimental, descriptivo, correlacional, con una muestra de cincuenta colaboradores a quienes se les elaboró dos formularios, logrando como resultados el 27% de los colaboradores percibe como malo al liderazgo transformacional; seguido, el 72% de los trabajadores percibe como buena a la gestión administrativa del hospital en mención; finalmente, se concluyó que existe una relación positiva con nivel alto entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa.

Panana (2021) en su estudio tuvo como objetivo relacionar el engagement y el estrés laboral del personal del servicio de Neonatología durante el Covid-19 en el Hospital de Huaraz, fue una investigación no experimental, cuantitativa, básica, transversal correlacional; su muestra fueron sesenta colaboradores a quienes se les aplicaron dos cuestionario llegando a obtener como resultados que el 56.7% calificó en un nivel bajo el engagement, dentro de sus dimensiones el 53.3% calificó como bajo el nivel de vigor; seguido, el 55% destacó un nivel bajo de dedicación;

asimismo, el 50% calificó un nivel bajo de absorción; por consiguiente, el 65% destacó un nivel alto de estrés y se concluyó que existe una relación significativa entre el engagement y estrés profesional.

Bravo (2021) en su investigación buscó establecer la relación existente entre compromiso y desempeño de los empleados de la Red de Salud, Chepén 2020; fue un estudio no experimental, cuantitativo, basal, transversal, correlacional; su muestra estuvo conformada por ciento noventa y cinco trabajadores de la salud entre asistenciales y administrativos que respondieron dos cuestionarios de los cuales el 59.5% mostraron altos niveles de engagement y el 56.9% sostuvo altos niveles de desempeño laboral; por último, concluyeron que existe una relación positiva y fuerte entre compromiso y el desempeño laboral de los colaboradores.

Zuta (2020) en su estudio obtuvo como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional desde el punto de vista del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte; fue una investigación cuantitativa, no experimental, correlacional; su muestra la constituyen ciento treinta profesionales de enfermería a las que aplicaron dos cuestionarios, de los cuales el 56.9% percibe como medianamente favorable al clima organizacional; seguido, el 50% percibe una tendencia alta del liderazgo transformacional en sus supervisores y jefes; se encontró que existe relación directa y baja entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II de Vitarte en Lima.

En Lima, Medina (2020) en su estudio tuvo como objetivo relacionar el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de enfermería en una clínica privada de Lima, 2020; fue un estudio no experimental, no cuantitativo, transversal correlacional; su muestra estuvo compuesta por ciento nueve enfermeros a quienes se les aplicó dos cuestionarios obteniendo como resultados que el 75% de enfermeros calificaron como un incremento en el nivel de liderazgo transformacional dentro de la clínica asimismo, el 50% señaló que existe un nivel alto de compromiso organizacional, llegando a la conclusión que no existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los enfermeros de la clínica .

Gómez (2020) en Lima, efectuó un estudio que tuvo como propósito relacionar el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo de enfermeras que laboran en el distrito hospitalario de un establecimiento de salud privado; fue una investigación cuantitativa, no experimental, transversal correlacional, la muestra estuvo compuesta por ochenta y dos enfermeras a quienes se les ejecutaron dos cuestionarios con los cuales se obtuvo como resultados el 67.07% calificó como propicio el liderazgo transformacional mientras que el 24.39% lo ostentó como regular y el 8.54% lo valoró como desfavorable; por otro lado, el trabajo en equipo fue calificado por el 67.07% como favorables; luego, el 24.39% indicó que el trabajo en equipo es regular y el 8.54% señaló que el trabajo en equipo dentro de la institución es desfavorable; concluyendo que existe relación positiva entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo.

De manera similar, Arones (2019) en Lima, se refirió al liderazgo directivo transformacional y el compromiso de los docentes en cuatro Instituciones Educativas de la administración Pública; es un estudio cuantitativo, de corte transversal, correlacional; cuya muestra estuvo constituida por ciento veintitrés socios a quienes se les aplicó dos cuestionarios el resultado fue que el 48% mostró niveles regulares de liderazgo transformacional; y por último, el 39.8% refirieron un nivel medio del compromiso organizacional y se concluyó que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

Taboada (2019) en su investigación tuvieron como propósito formar la relación que está entre el liderazgo y el compromiso de los colaboradores de la Unidad Educativa en Guayaquil, Ecuador; fue un estudio explicativo, descriptivo, correlacional, transversal; cuya muestra estuvo conformado por veintinueve colaboradores a quienes se les aplicó dos cuestionarios adquiriendo como resultados el 75.9% manifestaron un nivel regular en el estilo de liderazgo; luego, el 65.5% ostentaron un nivel regular sobre el compromiso organizacional, y finalmente, el 6.9% refirió que si el nivel de los directivos es bajo entonces repercute negativamente en el compromiso de los colaboradores y se concluyó que existe una relación significativa entre liderazgo y el compromiso de los colaboradores de una unidad educativa en Guayaquil, Ecuador.

En Arequipa, Chávez (2019) en su investigación relacionó el nivel de engagement con la percepción del cuidado en enfermeras de la Clínica Vallesur, Arequipa; siendo una investigación cuantitativa, transversal correlacional; su muestra fueron cuarenta y ocho enfermeras a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios y el resultado fue 83% considerando que el nivel de compromiso es alto; 75% indicó como alto el vigor; luego, el 91% ostentó como alto el nivel de dedicación; asimismo, el 83% refirió que la absorción representa un nivel alto y finalmente, el 87.5% mencionaron que existe un nivel alto de percepción del cuidado de las enfermeras y finalmente, concluyeron que existe relación entre el nivel de compromiso y la percepción del cuidado humanizado en las enfermeras.

Inga y Sayaverde (2018) estableció la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación de los empleados en el centro de salud Pósope Alto; este fue un estudio cuantitativo, no experimental, transversal correlacional; la muestra de la investigación estuvo conformada por treinta y siete colaboradores a quienes se les aplicó dos cuestionarios obteniendo como resultados que el 97.30% resaltaron una percepción baja de la influencia idealizada en el liderazgo transformacional dentro del centro de salud; seguido, el 89.19% reflejaron un nivel bajo en cuanto a la motivación inspiracional del liderazgo transformacional; luego, el 83.78% reflejaron una apreciación baja de la estimación intelectual del liderazgo transformacional; asimismo, el 85% resaltaron un nivel bajo en la consideración individualizada del liderazgo transformacional y por consiguiente, el 100% de los encuestados indicaron un nivel bajo de liderazgo transformacional en el Centro de Salud Pósope Alto; llegando a concluir que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral.

Por tanto las bases teorías del liderazgo transformacional se basan en definir el liderazgo transformacional como un estilo de liderazgo que no es elitista ni antidemocrático, sino por el contrario, los líderes promueven la inspiración, poder idealizado, estimulación intelectual, juicio individual, así como alentar y motivar a los colaboradores para crear e innovar dentro de las organización es a fin de contribuir con el crecimiento sostenible (Kotamena et al., 2020) asimismo , el liderazgo es la capacidad de una persona para influir ,organizar y motivar a otra persona , lo cual se refleja en el actuar y direccionamiento de acciones para lograr objetivos ,fines o metas planteadas (Cheong et al.,2019).

La teoría de liderazgo transformacional fue propuesta por James MacGregor Burns en 1978 señaló que es una piedra angular que acarrea efectos positivos a nivel individual, grupal y organizacional y de una forma específica y duradera; de acuerdo a lo que señaló Burns el liderazgo transformacional incide en los cambios de expectativas y aspiraciones que tienen los colaboradores basado en cuatro elementos que debe poseer un líder transformacional y los cuales fueron: la consideración individual, la estimulación intelectual, la motivación inspiradora y el modelo de identificación tanto conductual como atribución; la teoría del liderazgo transformacional enfatizó en que el líder motiva y transforma a sus seguidores a través del carisma, aporte intelectual y consideración individual (Siangchokyoo et al., 2020).

Según Hosna et al. (2021) las dimensiones del liderazgo transformacional se clasifican en cuatro: influencia idealizada conductual, influencia idealizada atribución, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada; estos elementos fueron también plasmados en la Encuesta Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) en forma corta que fue adaptada en Español por (Molero y Cols, 2010) y (Medina, 2020) para mayor detalle a continuación:

La dimensión influencia idealizada - conductual, enfatizó la confianza direccionada al logro de la visión y carisma que demuestra el líder al colaborador frente a una situación, procura un buen rendimiento de los colaboradores, fomenta los valores colectivos a través de su carisma haciendo que los colaboradores se sientan importantes y comprometidos en su lugar de trabajo (Hosna et al., 2021) asimismo, el líder transformacional comparte la visión y propósito con los colaboradores, asimismo, con las normas, valores, misión, capacidades y desenvolvimiento personal donde los colaboradores reflejen actitudes positivas y un espíritu innovador dentro de la institución (Kulei et al., 2019).

La dimensión influencia idealizada – atribución, que destaca el comportamiento del líder transformacional, en constituirse un ejemplo a seguir por los colaboradores quienes transmiten respeto, seguridad y confianza a tal nivel, que los colaboradores se sienten identificados por los líderes en sus lugares de trabajo (Hosna et al., 2021) del mismo modo, se concibe como la habilidad que tiene el líder transformacional de influir en la conducta de sus seguidores ante cualquier situación que se les presente (Kulei et al., 2019)

La motivación inspiracional, los líderes transformacionales son ejemplo y motivación para sus seguidores, hacen de conocimiento las funciones para un mejor rendimiento, lograr la visión organizacional que fue compartida por los líderes quienes comunican por asimismo, el establecimiento de objetivos es una forma de comunicarse y eliminar posibles barreras que se presenten (Hosna et al., 2021) de igual manera, la visión y objetivos de la empresa deben ser claros en la mayor parte posible a fin de que sean impartidos con optimismo y lleguen a motivar la obtención de los mismos, los seguidores deben sentirse motivados para su accionar en favor de la institución con la que se sienten comprometidos (Kulei et al., 2019).

La dimensión estimulación intelectual, los líderes transformacionales estimulan intelectualmente a sus seguidores para que se sientan comprometidos con la institución y tengan un buen desempeño laboral; exploran e identifican nuevas oportunidades donde los seguidores puedan realizar mejor sus funciones, solucionar conflictos que se presenten y tomar decisiones de manera asertiva (Hosna et al., 2021) la estimulación intelectual permite que el seguidor proponga una nueva alternativa de realización de actividades, muestran una actitud cooperadora, aplican habilidades para el cumplimiento de sus funciones y desarrollan las capacidades y comportamiento optimista (Kulei et al., 2019).

Finalmente, la dimensión consideración individualizada que destaca el trato que tiene el líder con los seguidores, manteniendo un trato acorde con las necesidades para el desarrollo de su rendimiento y desempeño laboral; los seguidores reflejan distintos niveles y requerimientos de un mentor o entrenador para que maximicen sus esfuerzos frente a esta situación el líder transformacional presta atención, brinda consejos y satisface a los colaboradores de forma gradual a sus necesidades (Hosna et al., 2021) del mismo modo, el líder transformacional

le demuestra al seguidor que le interesa su crecimiento profesional, destaca el aporte que puede brindarle el colaborador como una contribución individual voluntaria y acorde con el desarrollo personal que tiene cada seguidor siendo necesario que el líder muestre empatía y apoyo, así como también establezca una comunicación fluida y abierta que el permita conocer sus necesidades (Kulei et al., 2019).

Sobre las bases teóricas del engagement:

La teoría de demandas y recursos laborales – DRL destaca la importancia de que las organizaciones cuenten con los recursos indispensables dentro del diseño de trabajo a fin de contrarrestar los estresores laborales y por el contrario, contribuir con los motivadores potenciales de recursos laborales, debido a que se demostró que las demandas y recursos laborales tienen una incidencia directa y positiva en la motivación y el estrés laboral, por lo que resulta necesario que los colaboradores se creen más demandas labores a largo plazo; esta teoría destaca que los colaboradores que poseen engagement laboral están facultados de movilización de recursos laborales propios a fin de mantener niveles altos de los recursos laborales en la entidad a la que pertenecen (Montava, 2019).

Según Gómez et al. (2019) las dimensiones del engagement laboral son el vigor, dedicación y absorción; estas características son evaluadas a través del cuestionario UWES Utrecht Work Engagement Scale que fue propuesto por Bakker y Shaufeli en el año 2004, para mayor detalle a continuación:

La dimensión vigor, sostiene los niveles de energía que registran los colaboradores así como también la resiliencia que poseen en el desarrollo de sus labores; del mismo modo, tiene en consideración la persistencia y voluntad de esfuerzo al margen de las distintas barreras y limitaciones que pueda encontrar en su lugar de trabajo (Gómez et al., 2019) del mismo modo, dentro de las características del vigor se encuentran el alto nivel de resistencia mental, seguido, del aumento de nivel de energía asimismo la voluntad que tienen los colaboradores para invertir la mayor cantidad de esfuerzos en la realización de sus actividades laborales (García et al., 2022).

La dimensión dedicación, se enfoca en nivel de implicancia que tiene el colaborador con la institución donde pertenece, así como también la valoración y significado que representa el trabajo, considera las experiencias, inspiración, entusiasmo, orgullo y desafíos que puedan aparecer en la ejecución de las funciones encomendadas al colaborador (Gómez et al., 2019) de igual manera, la dedicación también conlleva al compromiso de los colaboradores, quienes se muestran implicados e involucrados con el trabajo que deben realizar asimismo, presentan sentimientos de significación del trabajo, lo valoran y se sienten identificados con lo que están obteniendo (García et al., 2022).

La dimensión absorción, reflejó el disfrute y concentración para cumplir con sus tareas y funciones asignadas, el placer en su máximo nivel que no permite que el colaborador se percate del tiempo sino por el contrario augustamente ejecuta sus labores; la absorción refleja un estado psicológico positivo y duradero en el tiempo (Gómez et al., 2019) asimismo, cabe destacar que la absorción es clasificada como aquella sensación de felicidad y estado de concentración con las funciones que debe cumplir en la institución donde se encuentra laborando (García et al., 2022).

Sobre los enfoques conceptuales en la investigación destacaron los siguientes:

Liderazgo transformacional: es un estilo de liderazgo que no es elitista ni antidemocrático, sino por el contrario, faculta a los líderes promover la inspiración, poder idealizado, estimulación intelectual, juicio individual, así como alentar y motivar a los colaboradores para que opten por la creación e innovación dentro de las organizaciones a fin de contribuir con el crecimiento sostenible (Kotamena et al., 2020).

El engagement laboral es concebido como el compromiso laboral, refleja el estado mental positivo que tienen los trabajadores para estar satisfechos con el lugar donde trabajan es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción del individuo (Gómez et al., 2019)

### III. METODOLOGÍA

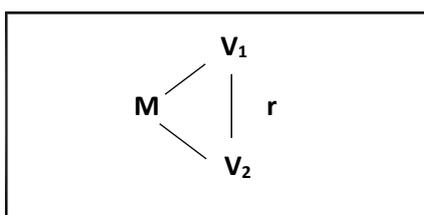
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) el tipo de estudio fue primordial dado que se aplicaron los conocimientos adquiridos, así como técnicas y herramientas necesarias para la recopilación de información.

El diseño de investigación fue no experimental debido a que las variables estuvieron estudiadas in situ y no se ejerció ningún tipo de manipulación (Cohen y Gómez, 2019) asimismo, fue descriptivo, transversal correlacional; iniciando con el detalle de los elementos y características para determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral.

#### Figura 1

*Diseño de investigación*



*Nota:* En la figura se presenta el diseño que tendrá la investigación.

Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

**M:** Muestra

**V1:** Liderazgo transformacional

**V2:** Engagement laboral

**r:** Relación entre variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: Es un estilo de liderazgo que no es elitista ni antidemocrático, sino por el contrario, faculta a los líderes promover la inspiración,

poder idealizado, estimulación intelectual, juicio individual, así como alentar y motivar a los colaboradores para que opten por la creación e innovación dentro de las organizaciones a fin de contribuir con el crecimiento sostenible (Kotamena et al., 2020).

Definición operacional: El liderazgo transformacional se medirá según la Encuesta Multifactor Leadership Questionnaire MLQ – 5X en forma corta que fue adaptada en Español por (Molero y Cols, 2010) y (Medina, 2020).

Indicadores: compromiso, credibilidad, cumplimiento de objetivos, adaptación a cambios, realización de mayor esfuerzo, trato personalizado y apoyo desinteresado.

Escala de medición: Escala de Likert

Variable 2: Engagement laboral

Definición conceptual: Es el compromiso laboral, refleja el estado mental positivo que tienen los trabajadores para estar satisfechos con el lugar donde trabajan es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción del individuo (Gómez et al., 2019).

Definición operacional: El engagement laboral será medido a través del cuestionario UWES Utrecht Work Engagement Scale que fue propuesto por Bakker y Shaufeli en el año 2004.

Indicadores: nivelación de energía, resistencia mental, persistencia del rol laboral, optimismo, entusiasmo por ir al trabajo, persistencia en el trabajo, inspiración, retador, compromiso, entusiasmo en el trabajo, orgullo en el puesto laboral, inmerso en el trabajo, felicidad y difícil desconexión del trabajo.

Escala de medición: Escala de Likert.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

Una población es una colección de elementos, individuos u objetos que tienen características en común y se encuentran disponibles para el desarrollo de una investigación (Mendoza y Ramírez, 2020). La población estuvo integrado de 52 colaboradores de un centro de salud en Chiclayo , a quienes se les aplico criterios de inclusión y exclusión respectivamente.

En cuanto a los criterios de inclusión se consideró colaboradores que laboren en el centro de salud que es objeto de estudio bajo la modalidad asistencial y que se encuentren vigentes en el periodo de investigación asimismo aquellos que hayan dado conformidad para su participación en la investigación. Sobre los criterios de exclusión se limitó considerar aquellos colaboradores que no formen parte de la institución en estudio y que no estén de acuerdo en participar en la investigación, así como aquellos que estén de licencia, en periodo vacacional o que no pertenezcan al grupo de asistenciales.

El muestreo fue no probabilístico por beneficio debido a que se consideraran todos los elementos de la población para el desarrollo de la investigación, por lo tanto, no existirá muestra (Lerma et al., 2021).

La unidad de análisis son los profesionales de salud asistenciales.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El procedimiento de estudio que se planteó fue la encuesta que permite una recopilación masiva de información sobre un tema determinado asimismo los resultados obtenidos son generalizados.

Como instrumento, se empleó el cuestionario que es un formulario de preguntas estructuras con una escala de medición, enfocadas en un específico tema, no debe ser muy extenso a fin de no cansar a los encuestados en el presente estudio se plasmaron dos cuestionarios:

Para medir el liderazgo transformacional se utilizó el Multifactor Leadership Questionnaire MLQ – 5X de forma corta cuyo autor fue Avolio & Bass en 1995, instrumento que posteriormente en el año 2010 fue adaptado por el español Molero y Cols; y luego, en el año 2020, Medina lo adaptó a la realidad peruana; mencionado cuestionario está compuesto por veinte preguntas evaluadas en escala de Likert.

El engagement laboral fue evaluado a través de la ejecución del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale – UWES cuyo autor fue Schaufeli y Baker quienes lo propusieron en el año 2004; posteriormente, en el año 2020 fue ejecutado por Argomedo y Bravo quienes hicieron algunos cambios en la redacción lingüística; el cuestionario UWES esté compuesto por 17 afirmaciones.

La validez de los instrumentos se obtuvo a través del juicio de 3 expertos, quienes determinaron si los ítems que componen el cuestionario presentaban calidad, relevancia y pertinencia declarando la suficiencia para su aplicación respectiva.

### **3.5. Procedimientos**

- ✓ Se solicitó autorización a través de un documento dirigido, Gerencia Regional de Salud Lambayeque, luego de la autorización, al Médico Jefe del Centro de Salud.
- ✓ Se dio a conocer a los colaboradores sobre la investigación, la metodología para la aplicación de los instrumentos y sobre el consentimiento informado.
- ✓ Se aplicó las encuestas presencial en un periodo de 12 días, en los diferentes turnos tanto mañana y tarde de acuerdo la disponibilidad de los colaboradores.
- ✓ La información fue registrada en el programa Excel, para su análisis estadístico.
- ✓ Se realizó el informe de investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis de datos se manejó la estadística descriptiva e inferencial respectivamente; las respuestas se ingresarán en Microsoft Excel y luego procesadas en el software estadístico SPSS versión 26 obteniendo tablas estadísticas y figuras, también se estableció la relación existente entre las dos variables y dimensiones de las mismas, facilitando de esta manera un mejor entendimiento de la situación problemática identificada.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos de este estudio cumplió con los lineamientos éticos establecidos por la Universidad César Vallejo (2020) destacando el principio de beneficencia que propicia el bienestar de los participantes; el principio de beneficencia se apoya en el humanismo de los participantes (Pandit, 2021) el principio de no maleficencia que sostiene la minimización de los riesgos y situaciones que atenten la integridad de los participantes (Motloba, 2019) el principio de autonomía donde los participantes deben sentirse autónomos (Traianou & Hammersley, 2021) el principio de libertad que sostiene la conducta y accionar libre de los participantes sin ningún tipo de presión (Gearon & Parsons, 2019) asimismo, se debe evitar conflictos de intereses entre los participantes (Meyer, 2018) por último, las investigaciones deben alinearse con el cumplimiento ético en su ejecución (Trejo et al., 2021).

#### IV. RESULTADOS

Respecto al objetivo general establecido que fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque. Cuya hipótesis de investigación fue:

Hi: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

**Tabla 1**

Relación de variables

		Engagement Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	,101
		Sig. (bilateral)
		,474
		N
		52

En cuanto a la tabla 1, se evidenció que el coeficiente Rho igual a 0.101, demostrando que existe una relación positiva muy baja entre el liderazgo transformacional y engagement laboral de acuerdo al estudio realizado a los colaboradores del centro de salud en Lambayeque.

Sobre el primer objetivo específico que fue: diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque. Se planteó como primera hipótesis específica:

HE1: Existe un nivel regular de liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

**Tabla 2**

Nivel de liderazgo transformacional

Nivel de liderazgo transformacional	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0
Regular	35	67
Adecuado	16	31
No adecuado	1	2
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Nota* Elaboración propia

**Figura 2** Nivel de liderazgo transformacional



En esta tabla 2 y figura 1, se percibe el 67% de los colaboradores calificaron en un nivel regular al liderazgo transformacional, el 31% calificó un nivel adecuado y el 2% ostentó un nivel muy adecuado en el centro de salud en Lambayeque.

Para el segundo objetivo específico fue: identificar el nivel de engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque. Se estableció como segunda hipótesis específica:

HE2: Existe un nivel regular de engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

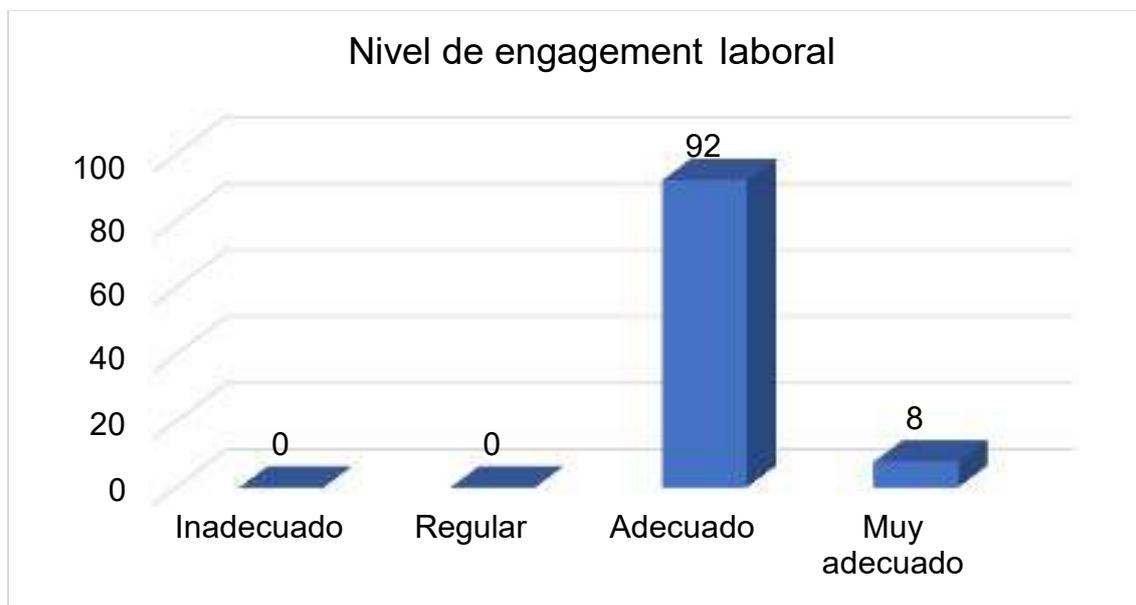
**Tabla 3**

Nivel de engagement laboral

Nivel de engagement laboral	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0
Regular	35	67
Adecuado	16	31
Muy adecuado	1	2
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 3** Nivel de Engagement Laboral



En esta tabla 3 y figura 3, el 92% de los colaboradores indicaron un nivel adecuado del engagement laboral y el 8% señaló un nivel muy adecuado dentro del centro de salud en Lambayeque.

Por último, el tercer objetivo específico fue: establecer una relación específica entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones de engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque. Cuya hipótesis específica fue:

HE3: Existe una relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

**Tabla 4**

Relación de dimensiones de liderazgo transformacional y dimensiones de engagement laboral.

Relación de dimensiones de liderazgo transformacional y dimensiones de engagement laboral			Vigor	Dedicación	Absorción
Rho de Spearman	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	-,143	-,110	-,185
	Conducta	Sig. (bilateral)	,311	,437	,188
		<b>N</b>	52	52	52
	Influencia Idealizada -	Coeficiente de correlación	,208	,208	,151
	Atribución	Sig. (bilateral)	,139	,012	,284
		<b>N</b>	52	52	52
	Motivación Inspiracional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) <b>N</b>	,122 ,388 52	-,443** ,001 52	-,142 ,317 52
Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) <b>N</b>	,121 ,393 52	,121 ,392 52	,037 ,796 52	
Consideración individualizada	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) <b>N</b>	,360* ,009 52	-,147 ,299 52	,170 ,227 52	

Teniendo en cuenta la tabla 4, se registraron las dimensiones del liderazgo transformacional con las dimensiones del engagement laboral. Con respecto a la dimensión vigor se relacionó con la dimensión influencia idealizada –conducta arrojando un coeficiente de correlación a -,143 que demostró una relación negativa muy baja entre las dos dimensiones , seguido , se relacionó con la dimensión

influencia idealizada – atribución evidenciando un coeficiente igual a 0,208 que sostiene una relación positiva baja entre las dos dimensiones; luego, se relacionó con la dimensión motivación inspiracional 0,122 destacando una relación positiva muy baja; asimismo, se relacionó con la estimulación intelectual cuyo coeficiente fue igual a 0,121 que destacó una relación positiva muy baja, por último, se relacionó con la consideración individualizada obteniendo un coeficiente igual a 0,306 que indicó una relación positiva baja.

Asimismo, la dimensión dedicación se relacionó con la dimensión influencia idealizada – conducta indicando un valor Rho igual a -0.110 que refirió una relación negativa muy baja; luego, se relacionó con la influencia idealizada – atribución halando un coeficiente igual a -0,344 manifestando un relación negativa baja; seguido, se relacionó con la dimensión motivación inspiracional arrojando un valor Rho igual a -0,443 que identificó una relación negativa moderada; seguido, se relacionó con la estimulación intelectual reflejando un valor Rho igual a 0,121 que destacó una relación positiva baja y, por último, se relacionó con la consideración individualizada cuyo valor fue igual a -0,147 que indicó una relación negativa muy baja.

Finalmente, la dimensión absorción se relacionó con la dimensión influencia idealizada – conducta cuyo valor Rho fue igual a -0,185 destacando una relación negativa muy alta; luego, se relacionó con la dimensión influencia idealizada – atribución obtuvo un coeficiente igual a 0,151 que manifestó una relación positiva muy baja; seguido, se relacionó con la motivación inspiracional cuyo valor Rho fue igual a -0,142 que destacó una relación negativa muy baja; asimismo, se relacionó con la estimulación intelectual cuyo coeficiente de correlación fue igual a 0,037 demostrando una relación positiva muy baja entre las dos dimensiones; lo último, se vinculó con la consideración individualizada arrojando un valor Rho igual a 0,170 que destacó una relación positiva baja entre las dos dimensiones.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general planteado como determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un centro de salud en Lambayeque, demostraron que existe una relación positiva muy baja entre el liderazgo transformacional y engagement laboral, con un coeficiente de correlación igual a 0.101; cuyos resultados fueron similares al estudio de Vila et al. (2018) quien concluyó que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral; del mismo modo, Roncallo y Roqueme (2021) que concluyó que existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y engagement laboral de los colaboradores; y difería del estudio de Medina (2020) que no encontró una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los enfermeros de la clínica de estudio.

Los resultados anteriormente presentados se basaron en el aporte teórico de Kotamena et al. (2020) quienes destacaron el liderazgo transformacional es un estilo no elitista ni antidemocrático que faculta la inspiración, juicio individual, estimulación intelectual, poder idealizado que motiva a los trabajadores; asimismo, el liderazgo transformacional sosiega el bienestar en los colaboradores en la institución, por lo tanto, el rol que cumplen los líderes es fundamental para el buen encaminamiento hacia la visión institucional Duck & Bautista (2022) por consiguiente, el liderazgo incide positivamente en la productividad y desempeño laboral, fomenta que los colaboradores desarrollen eficientemente sus labores así como también contribuye con la calidad del trabajo, rendimiento, conocimientos y actitud de los trabajadores (Purwanto et al., 2020).

De igual forma, Montava (2019) destacó al engagement laboral como el compromiso de los trabajadores para la movilización de recursos laborales propios con la finalidad de mantener niveles altos dentro de la institución; asimismo, la capacidad del líder permite el mejoramiento del trabajo en equipo por parte de los seguidores así como también la incorporación de nuevas prácticas que conlleven el cambio dentro de la institución (Tangatarova & Gao, 2021) asimismo, el compromiso de los trabajadores se refuerza en el liderazgo transformacional donde

ejercen los directivos de una institución sobre los mismos, siendo reflejado a través del establecimiento de habilidades e incremento de aptitudes emocionales que favorecen el accionar laboral asimismo, la orientación para el cumplimiento de objetivos de aprendizaje y la iniciativa constituyen factores incidentes en el compromiso del colaborador con la institución donde pertenece (Muhammad et al., 2022)

Por lo consiguiente al nivel de liderazgo transformacional en un centro de salud en Lambayeque, el resultado obtenidos reflejaron que el 67% de los colaboradores calificaron en un nivel regular al liderazgo transformacional dentro del establecimiento de salud, semejantes valores se visualizaron en el estudio de (Arones, 2019) quien concluyó que el 48% de colaboradores indicaron un nivel regular de liderazgo transformacional; asimismo, (Mehrad, 2021) quien concluyo que el 27% señaló un nivel bajo en los estilos de liderazgo.

Del mismo modo, esto se sostuvo en el aporte teórico de Siangchokyoo et al. (2020) quienes especificaron que el liderazgo transformacional incide en los cambios de expectativas y aspiraciones que tienen los colaboradores frente a lo cual estableció la gama completa de liderazgo que considera cuatro elementos que debe poseer un líder transformacional y los cuales fueron: la consideración individual, la estimulación intelectual, la motivación inspiradora y el papel o modelo de identificación tanto conductual como atribución; la teoría del liderazgo transformacional enfatizó en que el líder motiva y transforma a sus seguidores a través del carisma, aporte intelectual y consideración individual; por otro lado, es importante que los centros de salud la comunicación e impartición de información en todos los niveles jerárquicos haciendo uso de los recursos y herramientas que les propicien afrontar los retos y situaciones acorde con las exigencias necesarias (Maryati et al., 2023)

Sobre el nivel del engagement laboral, el 92% de colaboradores destacaron el nivel adecuado dentro del centro de salud, estos resultados fueron similares al estudio de (Bravo, 2021) quien concluyó el 59.5% señalaron nivel alto de engagement y el 56.9% sostuvo el nivel alto de desempeño laboral dentro de la Red de Salud; estos resultados se basaron la teoría de (Gómez et al., 2019) que indicaron que el engagement laboral albergó como dimensiones el

vigor, dedicación y absorción; del mismo modo, el apego al lugar de trabajo por parte de los colaboradores contribuye con su compromiso laboral y buen desempeño en la organización, por lo tanto, el ámbito físico tiene injerencia en la ejecución de las actividades laborales siendo necesario que el ambiente cuente con el confort necesario para un buen desempeño de los colaboradores (Mura et al., 2023) por consiguiente, los sistemas de labores dentro de las organizaciones tiene gran injerencia en las actitudes y el bienestar de los colaboradores dentro de la organización, en base a ello, es relevante que las instituciones se preocupen por fomentar buenas experiencias laborales en sus colaboradores (Baillien et al., 2022)

Por consiguiente, la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones del engagement laboral. En cuanto a las dimensiones del liderazgo transformacional, la dimensión influencia idealizada – conducta registró su mayor coeficiente de correlación con la dimensión dedicación obteniendo un valor Rho igual a  $-0,110$  que demostró una relación negativa muy baja entre ambas dimensiones; estos resultados fueron semejantes al estudio de García et al. (2022) quienes identificaron que el 68% sostuvieron percibir nivel bajo de liderazgo transformacional lo que incrementa el síndrome de Burnout en sus actividades laborales: esto se basó en el aporte teórico de (Hosna et al., 2021) quienes señalaron que la confianza direccionada al logro de la visión y carisma que demuestra el líder al colaborador frente a una situación, procura un buen rendimiento de los colaboradores, fomenta los valores colectivos a través de su carisma haciendo que los colaboradores perciban que son importantes e involucrados en su lugar de trabajo.

En cuanto a la dimensión influencia idealizada – atribución se evidenció un mayor coeficiente de correlación con la dimensión vigor, cuyo valor Rho fue igual a  $0,208$  que destacó una relación positiva baja entre las dos dimensiones; siendo estos valores similares a los resultados del estudio de Inga y Sayaverde (2018) quien identificó que el 97.30% resaltaron una percepción baja de la influencia idealizada en el liderazgo transformacional dentro del centro de salud; esto se basó en el aporte teórico de (Hosna et al., 2021) quienes destacaron que el comportamiento del líder transformacional, en constituirse un ejemplo a seguir por

los colaboradores quienes transmiten respeto, seguridad y confianza a tal nivel, que los colaboradores se sienten identificados por los líderes en sus lugares de trabajo.

La dimensión motivación inspiracional tuvo un valor Rho igual a 0.122 con la dimensión vigor del engagement laboral que reflejaron una relación positiva muy baja entre las dos dimensiones, siendo estos resultados semejantes al estudio de Inga y Sayaverde (2018) quien tuvo como resultados que el 89.19% reflejaron un nivel bajo en tanto a la motivación inspiracional del liderazgo transformacional; teniendo como base al aporte teórico de (Hosna et al., 2021) quien enfatizaron que los líderes transformacionales son ejemplo y motivación para sus seguidores, hacen de conocimiento las funciones para un mejor rendimiento, lograr la visión organizacional que fue compartida por los líderes quienes comunican por asimismo, la establecimiento de objetivos es una forma de comunicarse y eliminar posibles barreras que se presentes.

Sobre la dimensión estimulación intelectual tuvo un mayor coeficiente Rho igual a 0.121 con la dimensión vigor y dedicación respectivamente reflejando que existe una relación positiva muy baja cuyos valores fueron semejantes al estudio de Inga y Sayaverde (2018) quien destacó que el 83.78% reflejaron la percepción baja de la estimación intelectual del liderazgo transformacional; igual manera, los líderes transformacionales estimulan intelectualmente a sus seguidores para que se sientan comprometidos con la institución y tengan un buen desempeño laboral; exploran e identifican nuevas oportunidades donde los seguidores puedan realizar mejor sus funciones, solucionar conflictos que se presenten y tomar decisiones de manera asertiva (Hosna et al., 2021).

Respecto a la dimensión consideración individualizada tuvo un mayor valor Rho igual a 0,360 con la dimensión vigor reflejando de esta forma que si se evidencia una relación positiva baja de las dos dimensiones, cuyos valores fueron semejantes al estudio Inga y Sayaverde (2018) quien determino que el 85% resaltaron un nivel bajo en la consideración individualizada del liderazgo transformacional; estos resultados se basaron en el aporte teórico de Kulei et al. (2019) quienes destacaron que el líder debe mostrarle al seguidor que realmente le interesa su crecimiento profesional, por lo tanto, realizara una contribución individual voluntaria y que se encuentre vinculada con su crecimiento personal, sin dejar de lado , el enfoque empático y de apoyo continuo bajo una comunicación abierta .

La dimensión vigor registró su nivel más alto de relación con la dimensión consideración individualizada con un coeficiente igual a 0,360; estos resultados fueron similares al estudio de (Chávez, 2019) quienes concluyeron que el 75% de los trabajadores indicaron como alto el vigor dentro de la clínica; estos resultados se basaron en la teoría de (García et al., 2022) quien destacó que el vigor hace énfasis en la energía registrada por los colaboradores, manifestando voluntad de esfuerzo y persistencia dentro de la institución donde laboran.

Seguido, la dimensión dedicación obtuvo un nivel alto de relación con la dimensión estimulación intelectual cuyo valor fue igual a 0,121 estos resultados se asemejan al aporte de (Chávez, 2019) quien ostentó que el 91% ostentó como alto el nivel de dedicación; estos resultados se basaron en el aporte teórico de (García et al., 2022) quienes manifestaron que la dedicación conlleva el involucramiento que tienen los trabajadores y el sentimiento de significación por la labor encomendada.

Asimismo, la dimensión absorción registró un mayor coeficiente de relación con la dimensión consideración individualizada igual a 0,170; por consiguiente, el 65% destacó un nivel alto de estrés y se concluyó que existe una relación significativa entre el engagement y el estrés laboral; asimismo, fueron semejantes a los resultados de (Inga y Sayaverde, 2018) quienes concluyeron que el 97.30% resaltaron una percepción baja de la influencia idealizada en el liderazgo transformacional dentro del centro de salud; seguido, el 89.19% reflejaron un nivel bajo en la motivación inspiracional del liderazgo transformacional; luego, el 83.78% reflejaron una percepción baja de la estimación intelectual del liderazgo transformacional; asimismo, el 85% resaltaron un nivel bajo en la consideración individualizada del liderazgo transformacional; esto se basó en el aporte teórico de (García et al., 2022) quienes indicaron que la dimensión absorción se refleja a través de la satisfacción y felicidad del colaborador para concentrarse en la labor asignada.

Los resultados presentados demuestran que el compromiso laboral de los colaboradores dentro del establecimiento tiene gran repercusión en los niveles de productividad y rendimiento en su centro de labores, por lo tanto el compromiso laboral representa un factor incidente en el mejoramiento de las funciones que desarrolla el personal de salud así como también es clave para que se incrementen los índices de productividad laboral, no obstante, el compromiso laboral también se encuentra vinculado con la satisfacción que registran los trabajadores en relación a las actividades laborales que les fueron encomendadas dentro de la institución, teniendo en consideración que una mejor y positiva identidad profesional puede conllevar a un mejor compromiso de los colaboradores con la institución dado que se forja un ambiente de respeto e igual que fomente una imagen corporativa favorable tanto para la institución como para los miembros que la constituyen (Zhang et al., 2022) asimismo, el liderazgo transformacional representa un elemento clave para el buen desempeño de los colaboradores así como también para la potencialización de competencias que posea el colaborador para el puesto donde se viene desempeñando, dado que la postura del líder representa a un articulador de la visión, creatividad e innovación donde los colaboradores mejoran su dedicación y esfuerzo para alcanzar sus metas y objetivos preestablecidos (Ntseke et al., 2022) y por último, la satisfacción de los trabajadores, orientación profesional y el comportamiento innovador de los mismos, refleja el compromiso organizacional que tienen con el centro de labores; del mismo modo, la gestión talento es relevante en las organizaciones (Dunlop & Scheepers, 2022).

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva muy baja entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral de los colaboradores dentro del centro de salud en Lambayeque, cuyo coeficiente identificado fue igual a 0,101.
2. Al identificar el nivel de engagement laboral en los colaboradores del Centro de Salud en Lambayeque se demostró que el 67% de los colaboradores calificaron en un nivel regular al liderazgo transformacional, el 31% calificó un nivel adecuado y el 2% ostentó un nivel muy adecuado en el centro de salud en Lambayeque.
3. El nivel del engagement laboral, el 92% de los colaboradores destacaron un nivel adecuado dentro del centro de salud, y que el 59.5% evaluaron nivel alto de engagement y el 56.9% sostuvo un nivel alto de desempeño laboral que indicaron que el engagement laboral albergó como dimensiones el vigor, dedicación y absorción; del mismo modo, el apego al lugar de trabajo por parte de los colaboradores contribuye con su compromiso laboral y buen desempeño en la organización.
4. La dimensión vigor se relacionó significativamente con la consideración individualizada; seguido, la dimensión dedicación se relacionó significativamente con la estimulación intelectual; asimismo, la dimensión absorción se relacionó significativamente con la consideración individualizada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al equipo médico del centro de salud se deben efectuar nuevas investigaciones comparando con instituciones de otros rubros y no solo del sector público sino también privado a fin de comprobar resultados con el estudio realizado.
2. A los jefes de área deben fortalecer el recurso humano de la organización con el propósito de prevalecer el compromiso de los mismos con la organización; logrando así las metas y objetivos establecidos.
3. A los colaboradores deben cumplir con la propuesta y aplicar estrategias que promuevan el liderazgo transformacional dentro de la gestión de los recursos y el direccionamiento del centro de salud en bienestar de los usuarios o pacientes.
4. A otros investigadores deben emprender investigaciones donde no solo se incluya la correlación efectiva entre el liderazgo transformacional y engagement laboral sino también incluir otros factores incidentes en los colaboradores tanto en el campo personal, social y otros.

## REFERENCIAS

- Acuña, D. (2021). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa en funcionarios del Hospital EsSalud III Chimbote – 2021* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85600/Acuña\\_DM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85600/Acuña_DM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arones, L. (2019). *Percepción del liderazgo directivo y compromiso laboral del profesorado de organizaciones educativas públicas* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4547>
- Baillien, E., Salin, D., Bastiaensen, C. & Notelaers, G. (2022). High Performance Work Systems, Justice, and Engagement: Does Bullying Throw a Spanner in the Works? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 55–83. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095583>
- Bonaiuto, F., Fantinello, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 418–436.  
<https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>
- Bravo, M. (2021). *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54716/Bravo\\_EMBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54716/Bravo_EMBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrillo, P. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, 40. <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Chávez, M. (2019). *Nivel de engagement y percepción del cuidado en enfermería Clínica Valle Sur - Arequipa 2019* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11470/UPchpeme.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cheong, M., Yammarino, F., Dionne, S., Spain, S. & Tsai, C. (2019). A review of the effectiveness of empowering leadership. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 34–58. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?: la producción de los datos y diseños* (Primera). Editorial Teseo.
- Crespo, V. (2022). ¿Encuestas? Sí, gracias. *Diálogo Político*, 40–47. <https://revista.dialogopolitico.org/wp-content/uploads/2022/02/Artículo-5.pdf>
- Duck, H. & Bautista, A. (2022). Transformational Leadership and Psychological Well-Being of Service-Oriented Staff: Hybrid Data Synthesis Technique. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 81–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph19138189>
- Dunlop, R. & Scheepers, C. (2022). The influence of female agentic and communal leadership on work engagement: vigour, dedication and absorption. *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2021-0796>
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171–180. <https://doi.org/http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- García, B., Mendoza, I. y Olguín, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación Administrativa*, 51(129), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.35426/iav51n129.08>
- García, J., Gómez, J., Fagundo, J., Romero, M., Ortega, M. y Navarro, Y. (2022). Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95(5), 1–24. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v95/1135-5727-resp-95-e202104046.pdf>
- Gearon, L. & Parsons, S. (2019). Research Ethics in the Securitised University. *Research Ethics in the Securitised University*, 17, 73–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10805-018-9317-2>

- Gómez, L., Labarte, J. y Ferreira, A. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>
- Gomez, E. (2020). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima - 2019* [Universidad Cesar Vallejo].  
[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_6478c7d60755a311dc7e98661d547c24](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_6478c7d60755a311dc7e98661d547c24)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hernández, T. y Duana, D. (2018). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. *Revista CIMEXUS*, 8(2).
- Hosna, A., Islam, S. & Hamid, M. (2021). A Review of the relationship of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individual Consideration with Sustainable Employees Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 25(1), 322–326.  
<https://ijpsat.org/index.php/ijpsat/article/view/2798>
- Inga, Y. y Sayaverde, J. (2018). *Relación entre liderazgo transformacional y motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto- 2018* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33481/inga\\_ly.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33481/inga_ly.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kotamena, F., Senjaya, P., Budi, A. & Harapan, P. (2020). A Literature Review: Is Transformational Leadership Elitist and Antidemocratic? *International Journal of Sociology, Policy and Law*, 01(01), 35–43. <http://www.ijospl.org/>

- Kulei, S., Kipkirui, W. & Kipkorir, L. (2019). Influence of Individualized Consideration and Intellectual Stimulation on Employee Performance: Lessons from Moi Teaching and Referral Hospital, Eldoret, Kenya. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 24(7), 11–22. <https://doi.org/10.9790/0837-2407041122>
- Lerma, A., Vázquez, J., Martínez, M., González, L., Coronado, J., Barraza, A., Mejía, M. y Mercado, J. (2021). *Manual de temas nodales de la investigación cuantitativa. Un abordaje didáctico*. Universidad Pedagógica de Durango. <http://centro-investigacion-innovacion-educativa.bravesites.com/files/documents/306aa3ba-3be8-4e59-ab4d-51508f7513c6.pdf#page=82>
- Maryati, S., Khairul, A., Bahrul, I., Widia, S., Fancha, A., Yustan, A., Ruslinawati, R., Mohammad, B., Lukman, H. & Solikin, S. (2023). A Causal Model of Workplace Engagement Among Indonesian Nursing Staff. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 27(1), 50–64. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85144007890&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=work+engagement+in+health&sid=db196ff7cfc5c0daacf097a66039a8f4&sot=b&sdt=b&sl=40&s=TITLE-ABS-KEY%28work+engagement+in+health%29&relpos=6&citeCnt=0&searchTerm=>
- Medina, M. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020* [Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3426>
- Mehrad, A. (2021). *Leadership Styles, Work Engagement and Perceived Organizational Support among Nurses* [Universitat Autònoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/673136#page=1>
- Mendoza, Á. y Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. Editorial Grupo Compás. [http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO\\_2.pdf](http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO_2.pdf)
- Meyer, P. (2018). Cultural rights, an ethical principle of cooperation and a lever for

development. In *Cultural rights under pressure – a contemporary arts perspective*.

[https://prohelvetia.ch/app/uploads/2018/05/crossroads\\_meyerbischi.pdf](https://prohelvetia.ch/app/uploads/2018/05/crossroads_meyerbischi.pdf)

Montava, A. (2019). *La teoría Demandas - Recursos y su relación con el Burnout y el Engagement* [Universitat Politècnica de València - Campus D'Alcoi]. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/129239/Montava - La teoria Demandas-Recursos y su relación con el Burnout y el Engagement.pdf?sequence=1>

Motloba, P. (2019). Non-maleficence - a disremembered moral obligation. *South African Dental Journal*, 74(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17159/2519-0105/2019/v74no1a7>

Muhammad, A., Safiah, O., Mohammad, N., Hasnun, B. & Mustafa, Y. (2022). Interpersonal leadership and job engagement: testing the mediating role of deep acting, initiative climate and learning goal orientation. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(1), 130–148. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2020-0130>

Muñoz, C. (2019). *Liderazgo transformacional en la gestión hospitalaria: Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile* [Universitat de Lleida]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668315/Tcms1de1.pdf?sequence=3.xml>

Mura, A., Nonnis, M., Scrima, F. & Fornara, F. (2023). Promoting the work engagement of the health worker: The role of secure workplace attachment, perceived spatial-physical comfort, and relationship with patients. *Journal of Environmental Psychology*, 85. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101937>

Ntseke, T., Mitonga, J. & Hoole, C. (2022). Transformational leadership influences on work engagement and turnover intention in an engineering organisation. *SA Journal of Human Resource Management*, 20(a2013). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.2013>

- Panana, E. (2021). *Engagement y estrés laboral del personal de neonatología durante la Covid-19 en un hospital de Huaraz, 2021* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80028/Panana\\_TEV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80028/Panana_TEV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pandit, P. (2021). Toward a More Credible Principle of Beneficence. *Journal of Indian Council of Philosophical Research*, 38, 407–421.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s40961-021-00258-2>
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Mayesti, L. y Chi, C. (2020). Effect of transformational and transactional leadership style on public health centre performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 304–314.  
<https://www.neliti.com/publications/322934/effect-of-transformational-and-transactional-leadership-style-on-public-health-c>
- Roncallo, A. y Roqueme, L. (2021). *Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal* [Universidad del Rosario].  
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/32488/RoncalloDiaz-Almalsabel-RoquemeQuinonez-LauraMarcela-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Siangchokyoo, N., Klinger, R. & Campion, E. (2020). Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101341.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101341>
- Taboada, O. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el Compromiso Institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Tangatarova, S. & Gao, Y. (2021). Transformational leadership and patient safety in hospital: The roles of safety culture, decision-making capacity, and locus of control. *Research in Business & Social Science*, 10(2), 106–122.

<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i2.1084>

Traianou, A. & Hammersley, M. (2021). Is there a right not to be researched? Is there a right to do research? Some questions about informed consent and the principle of autonomy. *International Journal of Social Research Methodology*, 24(4), 443–452.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1801276>

Trejo, M., Canfield, I., Brooks, B., Pearlman, A. & Guerrini, C. (2021). A Cohort of “Pirate Ships”: Biomedical Citizen Scientists’ Attitudes Toward Ethical Oversight. *Citizen Science: Theory and Practice*, 6(1), 15.

<https://doi.org/http://doi.org/10.5334/cstp.360>

Trigozo, C., Sánchez, M., Troya, D. y Cruz, J. (2022). Clima laboral y engagementen una entidad prestadora de servicios de salud en el nororiente peruano, en tiempos de COVID-19. *UNAAACIENCIA*, 1(e14).

<https://doi.org/https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.14>

Universidad César Vallejo. (2020). “Código de etica en investigacion.” *Vicerrectorado de Investigación*, 1–16.

Vila, G., Castro, C., Álvarez, D. & Del Río, L. (2018). Promoting the Sustainability of Organizations: Contribution of Transformational Leadership to Job Engagement. *Sustainability*, 10, 4109. <https://doi.org/10.3390/su10114109>

Zhang, H., Li, H., Tian, W., Liu, W. & Yangs, Y.-. (2022). The influence of professional identity on work engagement among nurses working in nursing homes in China. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 3022–3030.

<https://doi.org/10.1111/jonm.13701>

Zuta, N. (2020). *Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019* [Universidad Peruana Unión].  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3329/Nealc\\_Tesis\\_Maestro\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3329/Nealc_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=)

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
V1: Liderazgo Transformacional	Es un estilo de liderazgo que no es elitista ni antidemocrático, sino por el contrario, faculta a los líderes promover la inspiración, poder idealizado, estimulación intelectual, juicio individual, así como alentar y motivar a los colaboradores para que opten por la creación e innovación dentro de las organizaciones a fin de contribuir con el crecimiento sostenible (Kotamena et al., 2020).	El liderazgo transformacional se medirá según la Encuesta Multifactor Leadership Questionnaire MLQ – 5X en forma corta que fue adaptada en Español por (Molero y Cols, 2010) y (Medina, 2020) que establece cinco dimensiones: influencia idealizada conductual, influencia idealizada atribución, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada (Hosna et al., 2021).	Influencia idealizada - conducta	Compromiso	Escala de Likert
			Influencia idealizada - atribución	Credibilidad	
			Motivación inspiracional	Cumplimiento de objetivos	
			Estimulación intelectual	Adaptación a cambios	
				Realización de mayor esfuerzo	
			Consideración individualizada	Trato personalizado	
				Apoyo desinteresado	

<b>V 2 : Engagement laboral</b>	Es el compromiso laboral, refleja el estado mental positivo que tienen los trabajadores para estar satisfechos con el lugar donde trabajo es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción del individuo (Gómez et al., 2019).	El engagement laboral será medido a través del cuestionario UWES Utrecht Work Engagement Scale que fue propuesto por Bakker y Shaufeli en el año 2004 que evalúa tres dimensiones que son vigor, dedicación y absorción (Gómez et al., 2019)	Vigor	Nivelación de energía	Escala de Likert
				Resistencia mental	
				Persistencia del rol laboral	
				Optimismo	
				Entusiasmo por ir al trabajo	
				Persistencia en el trabajo	
			Dedicación	Inspiración	
				Retador	
				Compromiso	
				Entusiasmo en el trabajo	
				Orgullo en el puesto laboral	
			Absorción	Inmerso en el trabajo	
Felicidad					
Diffcil desconexión del trabajo					

## **Anexo 2. Cuestionarios**

### **FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

**Estimado Colaborador,**

Tenga Ud. buen día, sírvase por favor llenar el siguiente cuestionario, que tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la investigación titulada: "Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque,

#### **I. FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

##### **EDAD**

1. 25 a 30 años
2. 31 a 40 años
3. 41 a 50 años
4. 51 a 60 años
5. Más de 61 años

##### **SEXO**

1. Masculino
2. Femenino

##### **GRADO DE INSTRUCCIÓN**

1. Técnico
2. Bachiller
3. Licenciado
4. Magister
5. Doctor

##### **GRUPO OCUPACIONAL**

1. Médico
2. Enfermeras
3. Técnico de enfermería / auxiliar
4. Obstetras
5. Otras ocupaciones

### **CONDICIÓN LABORAL**

1. Contratación a plazo indeterminado
2. Contratación a plazo fijo
3. Local de servicios
4. Servis
5. Otros

### **TIEMPO DE SERVICIO**

1. Menor a un año
2. De uno a tres años
3. De cuatro a seis años
4. De siete a diez años
5. Mayor a ocho años

## CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

*Autor: Avolio & Bass (1995), adaptada al español por Molero y Cols en el año 2010 y que Medina (2020)*

**Estimado Colaborador,**

Tenga Ud. buen día, sírvase por favor llenar el siguiente cuestionario, que tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la investigación titulada: "Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque"

Tenga en consideración la siguiente escala de valoración:

1= Nunca

2= De vez en cuando

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Doy mi consentimiento para el uso de los datos de la investigación. SI  NO

<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	<b>N</b>	<b>DC</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>MI LIDER</b>					
1. Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas					
1. Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella					
2. Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas					
3. Habla del futuro con optimismo					
4. Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella					
5. Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse					
6. Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.					
7. Dedicar tiempo a la enseñanza y a la formación					
8. Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo					
9. Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo					
10. Actúa de tal forma que se gana mi respeto					
11. Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones					
12. Da muestras de poder y confianza en sí mismo					
13. Presenta una convincente visión de futuro					

14. Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas					
15. Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes					
16. Me ayuda a desarrollar mis capacidades					
17. Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado					
18. Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar					
19. Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos					

## CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL - UWES

*Autor: A Schaufeli y Baker (2004)*

**Estimado Colaborador,**

Tenga Ud. buen día, sírvase por favor llenar el siguiente cuestionario, que tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la investigación titulada: "Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque"

Tenga en consideración la siguiente escala de valoración:

1= Nunca

2= De vez en cuando

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Doy mi consentimiento para el uso de los datos de la investigación. SI  NO

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

### Anexo 3. Confiabilidad de instrumentos

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	20

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	48,7885	41,621	,424	,882
VAR00002	48,7500	40,583	,557	,878
VAR00003	48,3269	41,558	,551	,878
VAR00004	48,7692	42,456	,396	,883
VAR00005	48,7885	41,739	,465	,881
VAR00006	48,7885	41,033	,448	,882
VAR00007	48,5385	41,038	,516	,879
VAR00008	48,8654	41,844	,491	,880
VAR00009	48,6538	41,643	,495	,880
VAR00010	48,8269	42,381	,407	,882
VAR00011	48,6346	41,021	,518	,879
VAR00012	48,7308	40,946	,512	,879
VAR00013	48,6538	40,544	,545	,878
VAR00014	48,9615	41,332	,552	,878
VAR00015	48,7115	42,366	,383	,883
VAR00016	48,7308	42,397	,407	,882
VAR00017	48,6923	41,864	,425	,882
VAR00018	48,8269	39,871	,650	,875
VAR00019	48,8269	39,401	,676	,873
VAR00020	48,6154	41,379	,476	,880

## Cuestionario de engagement laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	17

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00021	55,0000	22,000	,781	,814
VAR00022	54,7500	26,387	,922	,829
VAR00023	54,0769	23,563	,584	,829
VAR00024	54,5192	23,666	,835	,816
VAR00025	54,6731	25,087	,408	,841
VAR00026	54,7885	24,288	,664	,824
VAR00027	54,6346	24,511	,455	,839
VAR00028	54,7115	24,131	,793	,819
VAR00029	54,0769	26,582	,297	,845
VAR00030	53,6538	26,270	,662	,831
VAR00031	54,2308	25,946	,387	,840
VAR00032	54,8269	29,009	,000	,848
VAR00033	54,1731	29,832	-,201	,862
VAR00034	54,0962	29,500	-,142	,859
VAR00035	53,7692	28,691	,104	,848
VAR00036	54,5962	25,696	,544	,832
VAR00037	54,6538	25,917	,757	,828

**Anexo 4. Consentimiento informado**

**Consentimiento Informado**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud**

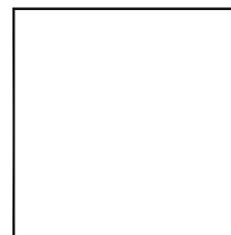
Yo....., después de haber recibido orientación acerca del trabajo de investigación titulado: Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque., cuya autora es: Br. Vega Becerra Edith Sarita.

Quien me ha explicado sobre la finalidad de estudio, señalándome que la información que le proporcione será empleada manteniendo mi identidad en reserva y anonimato, por tal motivo acepto ser encuestado (a) con el propósito de contribuir a la realización del estudio.

Así mismo precisó que puedo retirar en cualquier momento si así lo considerase del estudio. Me señaló que los resultados serán empleados únicamente para fines de la investigación.

.....

Firma



Huella Digital

**Anexo 5.** Matriz de consistencia

<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>	<b>Técnica e instrumentos</b>
<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformación al y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque?</p>	<p><b>Objetivo general</b>            Determinar la relación entre el liderazgo transformación al y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque</p>	<p>Existe una relación significativa entre el liderazgo transformación al y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.</p>	<p>Tipo de investigación            Básica Diseño de investigación No experimental            Descriptivo            Transversal            Correlacional            Población y muestra            52 colaboradores</p>	<p>Técnica            Encuesta            Instrumento            Cuestionario</p>
<p><b>Objetivos específicos</b>            a) Diagnosticar el nivel de liderazgo transformación al en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque,            b) identificar el nivel de engagement laboral en los</p>				

	<p>colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque., c) establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo transformación al y las dimensiones de engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.</p>			
--	--	--	--	--

**Anexo 6.** Validación de instrumentos



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE  
SALUD**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 05 de Noviembre de 2022

Señor(a): Nelly G. Sirlopú Garcés  
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

La suscrita está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

*Ficha técnica instrumental.*

*Instrumento de recolección de datos*

*Matriz de consistencia*

*Cuadro de operacionalización de variables*

*Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*

*Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Edith S. Vega Berra  
LIC. ENFERMERIA  
C.E.P. 71251

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS**  
**SERVICIOS DE LA SALUD**

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario Liderazgo Transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud.

**2. Autor original:**

Br. Edith Sarita Vega Becerra

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar las variables Liderazgo Transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud.

**4. Estructura y aplicación:**

El presente instrumento está estructurado en base a 37 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 52 colaboradores de un Centro de Salud .en Lambayeque.

**5. Estructura detallada:**

En esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

**6. Título de la tesis:** Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

## Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
V1: Liderazgo Transformacional	Es un estilo de liderazgo que no es elitista ni antidemocrático, sino por el contrario, faculta a los líderes promover la inspiración, poder idealizado, estimulación intelectual, juicio individual, así como alentar y motivar a los colaboradores para que opten por la creación e innovación dentro de las organizaciones a fin de contribuir con el crecimiento sostenible (Kotamena et al., 2020).	El liderazgo transformacional se medirá según la Encuesta Multifactor Leadership Questionnaire MLQ – 5X en forma corta que fue adaptada en Español por (Molero y Cols, 2010) y (Medina, 2020) que establece cinco dimensiones: influencia idealizada conductual, influencia idealizada atribución, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada (Hosna et al., 2021).	Influencia idealizada - conducta	Compromiso	Escala de Likert
			Influencia idealizada - atribución	Credibilidad	
			Motivación inspiracional	Cumplimiento de objetivos	
			Estimulación intelectual	Adaptación a cambios	
				Realización de mayor esfuerzo	
			Consideración individualizada	Trato personalizado Apoyo desinteresado	

<b>V 2 : Engagement laboral</b>	Es el compromiso laboral, refleja el estado mental positivo que tienen los trabajadores para estar satisfechos con el lugar donde trabajo es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción del individuo (Gómez et al., 2019).	El engagement laboral será medido a través del cuestionario UWES Utrecht Work Engagement Scale que fue propuesto por Bakker y Shaufeli en el año 2004 que evalúa tres dimensiones que son vigor, dedicación y absorción (Gómez et al., 2019)	Vigor	Nivelación de energía	Escala de Likert
				Resistencia mental	
				Persistencia del rol laboral	
				Optimismo	
				Entusiasmo por ir al trabajo	
				Persistencia en el trabajo	
			Dedicación	Inspiración	
				Retador	
				Compromiso	
				Entusiasmo en el trabajo	
				Orgullo en el puesto laboral	
			Absorción	Inmerso en el trabajo	
	Felicidad				
	Difícil desconexión del trabajo				

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Título de la tesis:** Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
				Relacion entre variable y la dimensión		Relacion entre dimensión y el indicador		Relacion entre indicador y el ítem		Relacion entre el ítem y la opción de respuesta (ver instrumento detallado)		Observaciones y/o recomendaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>V1 Liderazgo transformacional</b>	Influencia idealizada conducta	Compromiso	1.-Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas	x		x		x		x		
			2.- Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	x		x		x		x		
			3.- Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	x		x		x		x		
			4.- Habla del futuro con optimismo	x		x		x		x		
	Influencia idealizada atribución	Credibilidad	5.-Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	x		x		x		x		
			6.-Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse	x		x		x		x		

			7.-Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	x		x		x		x			
			8.-Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación	x		x		x		x			
			9.-Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	x		x		x		x			
	Motivación inspiracional	Cumplimiento de objetivos	10.-Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	x		x		x		x			
				11.-Actúa de tal forma que se gana mi respeto	x		x		x		x		
				12.-Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	x		x		x		x		
				13.-Da muestras de poder y confianza en sí mismo	x		x		x		x		
	Estimulación intelectual	-Adaptación a cambios -Realización de mayor esfuerzo	14.-Presenta una convincente visión de futuro	x		x		x		x			
				15.-Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas	x		x		x		x		
	Consideración individualizada	- Trato personalizado - Apoyo desinteresado	16.-Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes	x		x		x		x			
				17.-Me ayuda a desarrollar mis capacidades	x		x		x		x		
				18.-Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	x		x		x		x		

			19.-Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar	x		x		x		x		
			20.-Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	x		x		x		x		
<b>V2 Engagement Laboral</b>	Vigor	Nivelación de energía	1.-En mi trabajo me siento lleno de energía	x		x		x		x		
		Resistencia mental	2.-Mi trabajo está lleno de significado y propósito	x		x		x		x		
		Persistencia del rol laboral	3.-El tiempo vuela cuando estoy trabajando	x		x		x		x		
		Optimismo	4.-Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	x		x		x		x		
		Entusiasmo por ir al trabajo	5.-Estoy entusiasmado con mi trabajo	x		x		x		x		
		Persistencia en el trabajo	6.-Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	x		x		x		x		
	Dedicación	Inspiración	7.-Mi trabajo me inspira	x		x		x		x		
		Retador	8.-Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	x		x		x		x		
		Compromiso	9.-Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	x		x		x		x		
		Entusiasmo en el trabajo	10.-Entusiasmo en el trabajo	x		x		x		x		
	Absorción	Orgullo en el puesto laboral	11.-Estoy inmerso en mi trabajo	x		x		x		x		
		Inmerso en el trabajo	12.Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	x		x		x		x		
		Felicidad	13.-Mi trabajo es retador	x		x		x		x		

			14.-Me "dejo llevar" por mi trabajo	x		x		x		x		
			15.-Soy muy persistente en mi trabajo	x		x		x		x		
		Difícil desconexión del trabajo	16.-Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	x		x		x		x		
			17.-Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	x		x		x		x		

**Observaciones:** NINGUNA

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del Juez validador:** Mg: SIRLOPÚ GARCÉS NELLY

**DNI:**06206931

**Especialidad del validador:** ENFERMERÍA EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA



.....  
Firma Experto

Mg: SIRLOPÚ GARCÉS NELLY

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

### 3. TESISISTA:

Br. Edith Sarita Vega Becerra

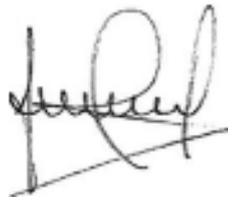
### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

**OBSERVACIONES:** Apto para su aplicación

**APROBADO:** SI : X                      NO:

Chiclayo, 05 de Noviembre del 2022



---

Firma Experto

MG.Nelly Sirlopú Garcés



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa(e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos  
Nombres  
Tipo de Documento de Identidad  
Número de Documento de Identidad

SIRLOPU GARCES  
NELLY GUILLERMINA  
DNI  
06206331

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre  
Rector  
Secretario General  
Director De Escuela De Post Grado

UNIVERSIDAD CATOLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO  
CALIENE BEDOYA HUGO MARTIN  
PEREZ URIARTE JORGE  
HEREDIA PEREZ JORGE ANTONIO

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico  
Denominación  
Fecha de Expedición  
Resolución/Acta  
Diploma  
Fecha Matricula  
Fecha Egreso

MAESTRO  
MAGISTER EN ENFERMERIA  
MAGISTER EN ENFERMERIA  
21/10/2013  
276-2013-USAT-CU  
A01417823  
Sin Información (\*\*\*\*\*)  
Sin Información (\*\*\*\*\*)

Fecha de emisión de la constancia:  
29 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001041661

LILIANN KATHERIN ORELLANA  
CAJAHUANCA  
JEFA (E)  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Séctiva: Servidor de Agente automatizado  
Fecha: 29/12/2022 21:57:40-0900

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE  
SALUD**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 05 de Noviembre de 2022

Señor(a): Rubín Ebenezer Ramos Castro

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

La suscrita está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

*Ficha técnica instrumental.*

*Instrumento de recolección de datos*

*Matriz de consistencia*

*Cuadro de operacionalización de variables*

*Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*

*Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

  
-----  
*Edith S. Vega B. Ferra*  
LIC ENFERMERIA  
C.E.P. 71251

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS**  
**SERVICIOS DE LA SALUD**

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario Liderazgo Transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud.

**2. Autor original:**

Br. Edith Sarita Vega Becerra

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar las variables Liderazgo Transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud.

**4. Estructura y aplicación:**

El presente instrumento está estructurado en base a 37 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 52 colaboradores de un Centro de Salud .en Lambayeque.

**5. Estructura detallada:**

En esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

**6. Título de la tesis:** Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque

### Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
V1: Liderazgo Transformacional	Es un estilo de liderazgo que no es elitista ni antidemocrático, sino por el contrario, faculta a los líderes promover la inspiración, poder idealizado, estimulación intelectual, juicio individual, así como alentar y motivar a los colaboradores para que opten por la creación e innovación dentro de las organizaciones a fin de contribuir con el crecimiento sostenible (Kotamena et al., 2020).	El liderazgo transformacional se medirá según la Encuesta Multifactor Leadership Questionnaire MLQ – 5X en forma corta que fue adaptada en Español por (Molero y Cols, 2010) y (Medina, 2020) que establece cinco dimensiones: influencia idealizada conductual, influencia idealizada atribución, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada (Hosna et al., 2021).	Influencia idealizada - conducta	Compromiso	Escala de Cumplimiento Likert
			Influencia idealizada - atribución	Credibilidad	
			Motivación inspiracional	de objetivos	
			Estimulación intelectual	Adaptación a cambios	
				Realización de mayor esfuerzo	
			Consideración individualizada	Trato personalizado	
	Apoyo desinteresado				

<b>V 2 : Engagement laboral</b>	Es el compromiso laboral, refleja el estado mental positivo que tienen los trabajadores para estar satisfechos con el lugar donde trabajo es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción del individuo (Gómez et al., 2019).	El engagement laboral será medido a través del cuestionario UWES Utrecht Work Engagement Scale que fue propuesto por Bakker y Schaufeli en el año 2004 que evalúa tres dimensiones que son vigor, dedicación y absorción (Gómez et al., 2019)	Vigor	Nivelación de energía	Escala de Likert
				Resistencia mental	
				Persistencia del rol laboral	
			Dedicación	Optimismo	
				Entusiasmo por ir al trabajo	
				Persistencia en el trabajo	
			Absorción	Inspiración	
				Retador	
				Compromiso	
				Entusiasmo en el trabajo	
				Orgullo en el puesto laboral	
				Inmerso en el trabajo	
	Felicidad				
	Difícil desconexión del trabajo				

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
				Relacion entre la variable y la dimensión		Relacion entre la dimensión y el indicador		Relacion entre indicador y el ítem		Relacion entre el ítem y la opción de respuesta (ver instrumento detallado)		Observaciones y/o recomendaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>V1 Liderazgo transformacional</b>	Influencia idealizada conducta	Compromiso	1.-Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas	x		x		x		x		
			2.- Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	x		x		x		x		
			3.- Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	x		x		x		x		
			4.- Habla del futuro con optimismo	x		x		x		x		
	Influencia idealizada atribución	Credibilidad	5.-Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	x		x		x		x		
			6.-Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse	x		x		x		x		
			7.-Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	x		x		x		x		

			8.-Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación	x		x		x		x		
			9.-Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	x		x		x		x		
	Motivación inspiracional	Cumplimiento de objetivos	10.-Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	x		x		x		x		
			11.-Actúa de tal forma que se gana mi respeto	x		x		x		x		
			12.-Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	x		x		x		x		
			13.-Da muestras de poder y confianza en sí mismo	x		x		x		x		
	Estimulación intelectual	-Adaptación a cambios -Realización de mayor esfuerzo	14.-Presenta una convincente visión de futuro	x		x		x		x		
			15.-Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas	x		x		x		x		
	Consideración individualizada	- Trato personalizado - Apoyo desinteresado	16.-Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes	x		x		x		x		
			17.-Me ayuda a desarrollar mis capacidades	x		x		x		x		
			18.-Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	x		x		x		x		
			19.-Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar	x		x		x		x		

			20.-Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	x		x		x		x		
<b>V2 Engagement Laboral</b>	Vigor	Nivelación de energía	1.-En mi trabajo me siento lleno de energía	x		x		x		x		
		Resistencia mental	2.-Mi trabajo está lleno de significado y propósito	x		x		x		x		
		Persistencia del rol laboral	3.-El tiempo vuela cuando estoy trabajando	x		x		x		x		
		Optimismo	4.-Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	x		x		x		x		
		Entusiasmo por ir al trabajo	5.-Estoy entusiasmado con mi trabajo	x		x		x		x		
		Persistencia en el trabajo	6.-Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	x		x		x		x		
	Dedicación	Inspiración	7.-Mi trabajo me inspira	x		x		x		x		
		Retador	8.-Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	x		x		x		x		
		Compromiso	9.-Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	x		x		x		x		
		Entusiasmo en el trabajo	10.-Entusiasmo en el trabajo	x		x		x		x		
	Absorción	Orgullo en el puesto laboral	11.-Estoy inmerso en mi trabajo	x		x		x		x		
		Inmerso en el trabajo	12.Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	x		x		x		x		
		Felicidad	13.-Mi trabajo es retador	x		x		x		x		
			14.-Me "dejo llevar" por mi trabajo	x		x		x		x		
			15.-Soy muy persistente en mi trabajo	x		x		x		x		

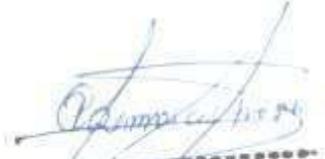
		Difícil desconexión del trabajo	16.-Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	x		x		x		x		
			17.-Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	x		x		x		x		

**Observaciones:** NINGUNA

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del Juez validador:** Dra. Rubin Ebenezer Ramos Castro

**DNI:** 46047932



-----  
Dra. Enf. Rubin E. Ramos Castro  
Enfermera  
CEP: 73314

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

### 3. TESISISTA:

Br. : Edith Sarita Vega Becerra

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

**OBSERVACIONES:** Apto para su aplicación

**APROBADO:** SI    X                    NO

Chiclayo, 13 de Noviembre de 2022



Dra. Rubín E. Ramos Castro  
Enfermera  
CEP: 73314

---

*Firma/DNI 46047932*

*Dra. Rubín E. Ramos Castro*



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa(e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>RAMOS CASTRO</b>
Nombres	<b>RUBIN EBENEZER</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>46047932</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO</b>
Rector	<b>CAMPOS OLAZABAL, PATRICIA JULIA</b>
Secretario General	<b>PEREZ URIARTE, JORGE</b>
Director De Posgrado	<b>ORTEGA PAUTA, BEATRIZ ISABEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>DOCTOR</b>
Denominación	<b>DOCTOR EN ENFERMERÍA</b>
Fecha de Expedición	<b>06/04/22</b>
Resolución/Acta	<b>035-2022-U SAT-COUN</b>
Diploma	<b>PE069012608</b>
Fecha Matrícula	<b>05/09/2018</b>
Fecha Egreso	<b>10/07/2021</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
29 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001041632

LILIANN KATHERIN ORELLANA  
CAJAHUANCA  
JEFA (E)

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servicio de  
Agente automatizado.  
Fecha: 29/12/2022 22:19:28-0800

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE  
SALUD**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 05 de Noviembre de 2022

Señor(a): Rosalía Del Pilar Huiman Marchena

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

La suscrita está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

*Ficha técnica instrumental.*

*Instrumento de recolección de datos*

*Matriz de consistencia*

*Cuadro de operacionalización de variables*

*Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*

*Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

  
-----  
Edith S. Vega B. Ferrera  
LIC. ENFERMERIA  
C.E.P. 71251

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN DE LOS**  
**SERVICIOS DE LA SALUD**

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario Liderazgo Transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud.

**2. Autor original:**

Br. Edith Sarita Vega Becerra

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar las variables Liderazgo Transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud.

**4. Estructura y aplicación:**

El presente instrumento está estructurado en base a 37 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 52 colaboradores de un Centro de Salud .en Lambayeque.

**5. Estructura detallada:**

En esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

**6. Título de la tesis:** Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque

## Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
<b>V1:</b> Liderazgo Transformacional	<p>Es un estilo de liderazgo que no es elitista ni antidemocrático, sino por el contrario, faculta a los líderes promover la inspiración, poder idealizado, estimulación intelectual, juicio individual, así como alentar y motivar a los colaboradores para que opten por la creación e innovación dentro de las organizaciones a fin de contribuir con el crecimiento sostenible (Kotamena et al., 2020).</p>	<p>El liderazgo transformacional se medirá según la Encuesta Multifactor Leadership Questionnaire MLQ – 5X en forma corta que fue adaptada en Español por (Molero y Cols, 2010) y (Medina, 2020) que establece cinco dimensiones: influencia idealizada conductual, influencia idealizada atribución, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada (Hosna et al., 2021).</p>	Influencia idealizada - conducta	Compromiso	Escala de Cumplimiento Likert
			Influencia idealizada - atribución	Credibilidad	
			Motivación inspiracional	de objetivos	
			Estimulación intelectual	Adaptación a cambios Realización de mayor esfuerzo	
			Consideración individualizada	Trato personalizado Apoyo desinteresado	

<b>V 2 : Engagement laboral</b>	Es el compromiso laboral, refleja el estado mental positivo que tienen los trabajadores para estar satisfechos con el lugar donde trabajo es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción del individuo (Gómez et al., 2019).	El engagement laboral será medido a través del cuestionario UWES Utrecht Work Engagement Scale que fue propuesto por Bakker y Schaufeli en el año 2004 que evalúa tres dimensiones que son vigor, dedicación y absorción (Gómez et al., 2019)	Vigor	Nivelación de energía	Escala de Likert
				Resistencia mental	
				Persistencia del rol laboral	
				Optimismo	
				Entusiasmo por ir al trabajo	
				Persistencia en el trabajo	
			Dedicación	Inspiración	
				Retador	
				Compromiso	
				Entusiasmo en el trabajo	
			Absorción	Orgullo en el puesto laboral	
				Inmerso en el trabajo	
Felicidad					
Difícil desconexión del trabajo					

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
				Relacion entre variable y la dimensión		Relacion entre dimensión y el indicador		Relacion entre indicador y el ítem		Relacion entre el ítem y la opción de respuesta (ver instrumento detallado)		Observaciones y/o recomendaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>V1 Liderazgo transformacional</b>	Influencia idealizada conducta	Compromiso	1.-Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas	x		x		x		x		
			2.- Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	x		x		x		x		
			3.- Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	x		x		x		x		
			4.- Habla del futuro con optimismo	x		x		x		x		
	Influencia idealizada atribución	Credibilidad	5.-Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	x		x		x		x		
			6.-Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse	x		x		x		x		

			7.-Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	x		x		x		x		
			8.-Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación	x		x		x		x		
			9.-Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	x		x		x		x		
	Motivación inspiracional	Cumplimiento de objetivos	10.-Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	x		x		x		x		
			11.-Actúa de tal forma que se gana mi respeto	x		x		x		x		
			12.-Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	x		x		x		x		
			13.-Da muestras de poder y confianza en sí mismo	x		x		x		x		
	Estimulación intelectual	-Adaptación a cambios -Realización de mayor esfuerzo	14.-Presenta una convincente visión de futuro	x		x		x		x		
			15.-Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas	x		x		x		x		
	Consideración individualizada	- Trato personalizado - Apoyo desinteresado	16.-Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes.	x		x		x		x		

			17.-Me ayuda a desarrollar mis capacidades	x		x		x		x		
			18.-Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	x		x		x		x		
			19.-Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar	x		x		x		x		
			20.-Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	x		x		x		x		
<b>V2 Engagement Laboral</b>	Vigor	Nivelación de energía	1.-En mi trabajo me siento lleno de energía	x		x		x		x		
		Resistencia mental	2.-Mi trabajo está lleno de significado y propósito	x		x		x		x		
		Persistencia del rol laboral	3.-El tiempo vuela cuando estoy trabajando	x		x		x		x		
		Optimismo	4.-Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	x		x		x		x		
		Entusiasmo por ir al trabajo	5.-Estoy entusiasmado con mi trabajo	x		x		x		x		
		Persistencia en el trabajo	6.-Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	x		x		x		x		
	Dedicación	Inspiración	7.-Mi trabajo me inspira	x		x		x		x		
		Retador	8.-Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	x		x		x		x		

		Compromiso	9.-Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	x		x		x		x			
		Entusiasmo en el trabajo	10.-Entusiasmo en el trabajo	x		x		x		x			
	Absorción	Orgullo en el puesto laboral	11.-Estoy inmerso en mi trabajo	x		x		x		x			
		Inmerso en el trabajo	12.Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	x		x		x		x			
		Felicidad	13.-Mi trabajo es retador	13.-Mi trabajo es retador	x		x		x		x		
			14.-Me "dejo llevar" por mi trabajo	14.-Me "dejo llevar" por mi trabajo	x		x		x		x		
			15.-Soy muy persistente en mi trabajo	15.-Soy muy persistente en mi trabajo	x		x		x		x		
		Difícil desconexión del trabajo	16.-Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	16.-Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	x		x		x		x		
			17.-Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	17.-Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	x		x		x		x		

**Observaciones:** NINGUNA

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del Juez validador:** Dra. Rosalía Del pilar Huiman Marchena

**DNI:** 45971169



Dra. Rosalía Del Pilar Huiman Marchena  
 ESPECIALISTA EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA  
 CEP 73476 - REE. 23477

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

### 3. TESISTA:

Br.: Edith Sarita Vega Becerra

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

**OBSERVACIONES:** Apto para su aplicación

**APROBADO:** SI  X

NO

Chiclayo, 13 de Noviembre del 2022



Dra. Rosalia Del Pilar Huiman Marchena  
ESPECIALISTA EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA  
CEP 73476 - REE. 23477



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa(e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HUIMAN MARCHENA**  
Nombres **ROSALIA DEL PILAR**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **45971169**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **11/04/22**  
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**  
Diploma **052-156695**  
Fecha Matrícula **01/04/2019**  
Fecha Egreso **30/01/2022**

Fecha de emisión de la constancia:  
**29 de Diciembre de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0001041805

**LILIANN KATHERIN ORELLANA**  
**CAJAHUANCA**  
**JEFA (E)**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servicio de Agente automatizado.  
Fecha: 29/12/2022 22:52:41-0900

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHERO ZURITA JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un Centro de Salud en Lambayeque.

", cuyo autor es VEGA BECERRA EDITH SARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERO ZURITA JUAN CARLOS <b>DNI:</b> 16689094 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3995-4226	Firmado electrónicamente por: CZURITAJC el 21-01- 2023 12:49:59

Código documento Trilce: TRI - 0516389