



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

Liderazgo transformacional en el engagement de servidores  
administrativos de la oficina de gestión de servicios de salud  
Huallaga Central, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión del Talento Humano

**AUTOR:**

Rojas Meza, Heber (orcid.org/0000-0003-2106-5121)

**ASESORES:**

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Vega Carrasco, Gian Carlo (orcid.org/0000-0003-0551-7925)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis dedico a mi Dios, por la energía y sabiduría que me da, a mis padres por la enseñanza de los valores, virtudes y orientación; y mis hijos: Patrick Jhosep y Heber André, porque ellos son la fortaleza de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi maestra, por ser la primera asesora, y distribuidora de recomendaciones en todo el proceso y su impecable conocimiento y paciencia, a la Universidad por abrirme la oportunidad de seguir creciendo en aptitudes y habilidades profesionales.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo.....	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.4. Procedimientos .....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS .....	24
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	35
VII. CONCLUSIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de liderazgo transformacional.....	24
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de engagement.....	25
Tabla 3. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en el engagement.....	26
Tabla 4. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en el vigor.....	27
Tabla 5. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la dedicación. ....	28
Tabla 6. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la absorción.....	29

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo establecer la influencia del liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos. La investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, cuya población fue 234 y una muestra de 146 trabajadores. El instrumento el cuestionario, la confiabilidad liderazgo transformacional fue de 0,968 y la confiabilidad de engagement fue de 0,981. Los resultados determinaron que el nivel de liderazgo transformacional tiene un nivel medio en 51 %, el nivel de engagement tiene un nivel medio en 51 %. Concluyendo que el liderazgo transformacional influye significativamente en el engagement en servidores administrativos.

**Palabras clave:** *Liderazgo, Transformacional, Engagement .*

## ABSTRACT

The objective of the research was to establish the influence of transformational leadership on engagement in administrative servers. The research was of a basic type, non-experimental design, whose population was 234 and a sample of 146 workers. The questionnaire instrument, the transformational leadership reliability was 0.968 and the engagement reliability was 0.981. The results determined that the level of transformational leadership has a medium level of 51%, the level of engagement has a medium level of 51%. Concluding that transformational leadership significantly influences engagement in administrative servers.

**Keywords:** *Leadership, Transformational, Engagement.*

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el liderazgo transformacional ha recibido importancia ante la presencia de diversos cambios y la modernización organizacional del estado, orientados a mejorar la gestión pública, el funcionario y servidor administrativo ha desarrollado un papel muy relevante como soporte en el desempeño para trabajadores de primera línea en los hospitales y establecimientos de salud, teniendo líderes que influyan con sus pensamientos y carisma, inspirando motivación y estimulación a los trabajadores a fin de que se identifiquen adecuadamente y exista engagement en los colaboradores.

El liderazgo transformacional fortalece las capacidades de los servidores administrativos, motivando el desarrollo identificando sus deficiencias para proceder a la ampliación de las capacidades por medio de estrategias para el fortalecimiento adecuado que faciliten la visualización de soluciones (Bass y Avolio, 2006).

En ese contexto, este tipo de liderazgo es representativo dentro de las instalaciones del sector salud, porque proporcionan servicios a usuarios internos y externos por lo que los colaboradores deben tener claro las funciones que desarrollan, mientras que la entidad debe entregar equipos e instrumentos de trabajo, así como insumos médicos y dispositivos para una atención adecuada a la población, en esa línea, desprende la capacidad del líder para influir en los trabajadores para que se identifiquen con la entidad y desempeñen sus funciones de manera eficiente, cumpliendo así las metas y objetivos planificados por la institución.

El Engagement laboral, ayuda a encontrar una respuesta a los problemas que se presentan a nivel operativo a medida que los trabajadores se van desempeñando, con altos niveles de dedicación dentro de su espacio laboral, con una concentración en las actividades de trabajo (Salanova-Soria, M y Schaufeli, 2009).

Por lo señalado, podemos decir que es un compromiso o vínculo entre el trabajador y la organización (Martin y Roodt, 2008).

Se resalta que, en una institución pública de servicio de salud del nororiente del Perú, Tarapoto, realizaron una investigación a trabajadores que

desarrollaron ineficientemente sus funciones a usuarios asegurados de EsSalud, por ende, el cansancio y estrés disminuyeron el compromiso para el cumplimiento de sus actividades, sabiendo que la mayor población son mujeres y sus edades son de 36 y 45 años, los cuales laboran entre 1 a 5 años (Trigazo et al., 2022).

Por consiguiente, se debe precisar que este tipo de liderazgo actúa sobre el engagement laboral, cuando están comprometidos realizan sus actividades de manera eficiente, motivado al logro de los objetivos y metas planificadas, por lo tanto, brindan una atención adecuada a los usuarios internos y externos con un comportamiento de empatía.

En la región San Martín, se eligió la oficina de gestión de servicios de salud Huallaga central que componen tres Ungets (Mariscal Cáceres, Huallaga y Bellavista), donde observamos que no existe un liderazgo y compromiso óptimo de los colaboradores, tampoco estimulación con las labores que designan, los cuales realizan sus actividades por cumplimiento dentro del horario establecido, además, existe una mala relación interpersonal entre sus colaboradores, asimismo, los directivos no fomentan actividades de desarrollo de trabajo en equipo y sensibilizaciones para las relaciones interpersonales a fin de promover un trabajo eficiente y de calidad para entregarlos a los usuarios, por lo que surgen retrasos de entrega de productos adquiridos y pagos a proveedores lo que fomenta un mal servicio.

El planteamiento del problema general: ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el engagement de los servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud en Huallaga Central?

Como problemas específicos se plantearon tres dimensiones de las variables del engagement: ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el vigor en servidores administrativos de la oficina de gestión de servicios de salud Huallaga central?, ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la dedicación en servidores administrativos de la oficina de gestión de servicios de salud Huallaga central?, ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la absorción en servidores administrativos de la oficina de gestión de servicios de salud Huallaga central?

El presente estudio se justificó en las investigaciones teóricas que sirvieron como antecedentes, al mismo tiempo que proveyó los datos teóricos

necesarios para expandir las preposiciones sobre el tema para la adecuada aplicación del liderazgo y el logro de la transformación positiva; precisó que contó con resultados prácticos que conllevó a obtener la información del liderazgo transformacional en el engagement que permitió tomar decisiones sobre las dimensiones de las variables.

Para el objetivo general se establece el siguiente: establecer la influencia del liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central. Para los objetivos específicos se conservaron las dimensiones de las variables del engagement, que son las siguientes: a) Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el vigor en servidores administrativos de la oficina de gestión de servicios de Salud Huallaga Central, b) Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dedicación en servidores administrativos de la oficina de gestión de servicios de Salud Huallaga Central y c). Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la absorción en servidores administrativos de la oficina de gestión de servicios de Salud Huallaga Central.

La hipótesis general fue: El liderazgo transformacional influye significativamente en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central, seguidamente siendo la hipótesis específica: a). El liderazgo transformacional influye significativamente en el vigor en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central, b). El liderazgo transformacional influye significativamente en la dedicación en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central, y c). El liderazgo transformacional influye significativamente en la absorción en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central).

## II. MARCO TEÓRICO

En lo que pertenece al contexto internacional, en Italia, Bonaiuto et al. (2022) investigaron la identificación de la conexión que tiene las variables socio psicológicas y el compromiso laboral; el método de investigación era cuantitativo, no correlacional, descriptivo, teniendo una muestra de 118 empleados, realizándoles un cuestionario de evolución de análisis estadístico multivariantes para determinar la confianza organizativa como soporte social entre trabajadores, mitigando riesgos que podrían ocurrir, los resultados obtenidos fueron: el 64,4% mujeres (n=76), 29,7% hombres (n=35), mientras que 5,9% de los sujetos no definieron su género (n=7), concluyendo que existe un crecimiento de apoyo significativo entre las variables socio psicológicas y el compromiso.

De igual manera, en México, García-Rivera et al. (2022), en su artículo realizado para conocer los factores de correlación entre variables, fue cuantitativo de corte trasversal, no experimental, con una muestra no probabilístico de 102 enfermeros y médicos, su diseño fue un cuestionario para examinar el liderazgo transformacional y el desgaste profesional, usaron la herramienta de cuestionario MLQ-5 y MBI, concluyeron que se encuestaron a 70.6 % mujeres, y el 68% sustentaron que sus directivos presentan un liderazgo transformacional bajo, demostrando la imposibilidad de disminución del Burnout.

Asimismo, en Puerto Rico, Álvarez-Pérez (2022), el objetivo fue proporcionar un análisis de las características del liderazgo transformacional femenino, sobre la contribución en el engagement de los empleados, el diseño es de tipo documental, de diversas bases de datos, así como EBSCO host y Gale Resources, concluyeron que cada vez más las mujeres asumen cargos de responsabilidad, ya que determina roles asociados al liderazgo transformador, fomentando un bienestar laboral de parte de las trabajadoras que influyen en el engagement.

A su vez, en Venezuela y Medina (2022), el objetivo principal fue establecer un modelo adecuado para ejercer el liderazgo que ayude a la transformación positiva, tiene un método cuantitativo con diseño no experimental, utilizaron una muestra de 10 trabajadores, con un instrumento de

adaptación del cuestionario, mediante el cual encontraron que, el 43% considera que los factores de liderazgo son fundamentales para transformar diversos aspectos organizacionales, además de apoyar al desempeño, el 57% sostuvo que sus jefes no cuentan con estas habilidades, por lo que no se manejan adecuadamente los factores emocionales. Asimismo, determinó que, es posible mejorar los aspectos necesarios para el crecimiento de la organización, a través de la aplicación de un liderazgo adecuado y congruente con el perfil de los colaboradores, de modo que esto no solo se oriente hacia los intereses organizacionales, sino que también tenga un enfoque de beneficio para todos.

Por otra parte, en Colombia, Roncolla y Roqueme (2021), en su artículo abordado para analizar estadísticamente las correlaciones o factores que vinculan a las variables, el método era cuantitativo con diseño descriptivo transaccional correlacional, la población era 325 trabajadores públicos con una muestra del 52.6% de mujeres, con edad que oscilan entre 18 y 39 años, el 74.8% y con una antigüedad de 5 al 91.7%, el instrumento usado alpha de Cronbach superiores a 0.70, fue examinado con el programa SPSS versión 26, determinaron que existe una relación del engagement con las prácticas directivas involucradas en el liderazgo transformacional, que evidencia favorable para la implementación en la gestión de entidades estatales de Colombia.

En Chile, Vásquez et al. (2021), la finalidad del estudio era comprender el rol del liderazgo transformacional en el rendimiento del personal, fue de tipo descriptivo, no experimental, utilizaron el instrumento cuestionario de Psicología Organizacional Positiva, recolectaron información sociodemográfica como género, usaron cuatro herramientas como cuestionario del constructo de investigación de escala Likert de anclaje, que oscila de 0 a 6 realizando análisis estadístico SPSS, concluyendo que el modelo de HERO servirá en futuras investigaciones, para potenciar el bienestar de los millennials, generando desarrollo liderazgo positivo y clima laboral cierto.

Asimismo, en Colombia, Montoya - Santa et al. (2021), el motivo fue analizar los factores influyentes del liderazgo transformacional sobre la cultura organizacional, el diseño fue descriptivo de tipo documental, la subescala era de 20 puntos de liderazgo utilizaron herramienta Multifactorial Leadership

Questionnaire (MLQ), forma 5X corta, concluyeron que el liderazgo transformacional es positivo en tiempo de crisis o de cambio, ayudando a empoderar a los trabajadores con valores dentro la organización, dirigiendo un trabajo en equipo y promoviendo capacidades con características adaptables y fuertes, asumiendo riesgos, con el propósito de innovación con sus propósitos en acompañado de los trabajadores y con la sociedad.

A nivel Nacional, Chuman-Vasquez (2023), el objeto era determinar la relación del liderazgo transformacional y la motivación laboral, el enfoque era cuantitativo, con una población y muestra de 90 docentes, utilizaron dos cuestionarios de manera independiente de cada variable, hallando que los líderes directivos "docentes" en la Institución Educativa Privada de Lima, reflejaron un 66.2% de manera objetiva la motivación del personal, por ende un agradable clima organizacional, asimismo, en una Universidad Nacional de Lima resulto tener un valor de 0.626 demostrando una correlación positiva, con aceptación del 35,8%.

Pareja-Pera et al. (2022), en su estudio realizado para conocer los niveles de liderazgo para la transformación del personal, fue no experimental de nivel descriptivo, con una población de 82 entre directivos y profesores con una muestra no probabilística intencional, utilizaron dos cuestionarios con una escala Likert, tanto para la variable y sus dimensiones, concluyeron que, se hizo presente la necesidad de mejorar la implementación de competencias de liderazgo en los directivos y personal, que están dedicado a la docencia, mediante sus capacidades de empoderamientos, pensamiento crítico y creativo.

Loredo et al. (2021), investigación realizada para establecer los niveles de liderazgo, de la transformación y de los directivos institucionales, fue de tipo básico no experimental, con una población de 823 distribuido en 25 facultades, con una muestra de 150 docentes no probabilístico aplicando el cuestionario, concluyendo que, el nivel predominante es bajo respecto a la pregunta sobre el manejo de habilidades de liderazgo, para generar mejores posibilidades de impartir conocimientos en sus alumnos, así como para dirigir a los demás compañeros que se encuentran a cargo.

Capcha-Hinostroza (2020), llevó a cabo su estudio para conocer sobre el programa orientado hacia la creación de habilidades de liderazgo

transformacional en los directivos de la entidad, fue de tipo experimental y el nivel de investigación fue explicativo, concluyó que, las pericias efectuadas y los cálculos conllevaron a determinar la presencia de una influencia considerable entre variables, estableciendo que el programa orientado hacia la alta gerencia ejerce influencia sobre la creación de habilidades de liderazgo transformacional en los directivos.

Zevallos (2019), en su estudio tuvo como propósito determinar la relación entre variables, el método fue cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, la población fue de 149 docentes activos explorados por medio de un cuestionario, concluyeron que, se pudo evidenciar la correlación, la cual conllevó a afirmar que el rendimiento de los docentes está afectado o beneficiado por la forma en cómo se perciba la aplicación del liderazgo, como una herramienta para transformar la forma de abordar las responsabilidades designadas, así como la dirección de la institución.

Castillo-Saavedra et al. (2019), efectuó un estudio para analizar los factores de correlación entre el liderazgo y la creación de un clima adecuado, fue de tipo básica, no experimental, con una población de 88 colaboradores, los mismos que fueron encuestados a través del cuestionario, concluyendo que, la verificación estadística permitió corroborar el planteamiento inicial sobre la correlación entre variables, posibilitando la determinación de la importancia de abordar el desarrollo de capacidades, para que los directivos apliquen el liderazgo transformacional adecuado, debido a que este es una fuente esencial para promover un clima propicio para las buenas relaciones, así como de la creación del espacio adecuado para la comunicación y el compromiso.

Cruzado-Vásquez (2019), en su estudio efectuado para correlacionar al liderazgo transformacional con el compromiso desarrollado en los directivos, fue de tipo descriptiva considerando un diseño no experimental, la población fue de 829 con una muestra 263 docentes, usaron la herramienta de escala de tipo Likert la misma que fue medida por el alfa de Cronbach, finalizaron mencionado que existe presencia de correlación, debido a que el Rho fue de 0,199 por lo que consideraron la necesidad de impulsar este tipo de liderazgo en los directivos para así poder influir de una u otra manera sobre el compromiso con el cual se abordan las responsabilidades y los objetivos para presentar un mejor servicio al usuario juntamente con la dirección del personal.

En cuanto a la primera variable liderazgo transformacional las personas son elementos fundamentales, debido a que son claves para el liderazgo transformacional a fin de plantear estrategias que motiven e incentiven a través del liderazgo transformacional y el engagement organizacional.

De acuerdo a Gonzales et al. (2013), el liderazgo permite a cualquier organismo manejar los recursos de manera efectiva por medio la ayuda de un líder, cuya función se concentra en mantener la organización en buen nivel por medio de una buena gestión; además, el líder tiene como cargo fundamental tomar decisiones que generen un buen resultado, así como mantener a los colaboradores motivados con el fin de que desarrollen sus capacidades para conseguir un buen rendimiento laboral.

En tanto, Gonzales et al. (2013), hacen mención que, el liderazgo transformacional ha traído consigo cambios que ha beneficiado a muchas organizaciones, puesto a que mediante un líder se efectúan diversos mecanismos que conllevan al cambio organizacional, logrando como resultado una mejora dentro de su estructura e imagen institucional; es por ello que gracias a estos cambios se ha fomentado un alto crecimiento económico, al mismo tiempo ha logrado que los trabajadores se sientan satisfechos.

Por medio del liderazgo muchas entidades han visto conveniente establecer métodos eficientes con el fin de motivar a sus colaboradores, de tal manera lograr como principal resultado un buen desarrollo de sus tareas, de modo que tengan como beneficio un cambio dentro de su ambiente; asimismo, una de las prioridades por las cuales muchas organizaciones buscan contratar al personal se debe a que se han dado problemas en algunos de los casos, por lo que es importante que se contrate a aquellos que reúnan las condiciones necesarias para poder efectuar funciones eficientes (Días, 2017). Por esta razón, las bases teóricas del liderazgo transformacional es uno de los estilos de liderazgo y tiene relación con los demás estilos a fin de promover valores éticos, desarrolla ciertas habilidades creando nuevas ideas de solución de conflictos para cumplir objetivos y metas.

El líder debe tener una mentalidad positiva para lograr sus ideales, así como también valores, creencias y objetivos claros orientados por conductas éticas para las decisiones en equipos de trabajo con los colaboradores y la organización en general (Días, 2017).

Asimismo, la labor del líder es sumamente importante debido a que es considerado como una figura influyente en los colaboradores, de modo que su ejemplo logrará una influencia en el comportamiento o desempeño del personal, así como también logrará un direccionamiento estratégico adecuado para lograr los resultados siempre y cuando cuenten con el enfoque adecuado, es decir, el estilo debe ser concordante con el perfil de la fuerza de trabajo (Gonzales et al., 2013). Estas apreciaciones ayudarán a manejar la tolerancia psicológica de los directivos con los trabajadores, siendo más empáticos al momento de las críticas o conflictos internos, convirtiendo un potencial para relacionarse con los trabajadores a fin de manejar los momentos difíciles mejorando las relaciones laborales.

Además, el directivo encargado del liderazgo transformacional deberá lograr una mejor motivación en el personal que tiene a su cargo para convertirlo en competitivo en el aspecto laboral, buscando la superación continua (Bernal y Lázaro, 2020).

De mismo modo, la motivación inspiracional está relacionada con el coeficiente intelectual estandarizado de manera positiva, con una capacidad del aprendizaje (Lopez, 2017). Los líderes que se desempeñan adecuadamente, podrán ser capaces de lograr la integración del grupo para transformarlo en competitivo en base a objetivos, para lo cual es necesario una comunicación transparente y asertiva para generar una conexión de valor (Gonzales et al., 2013).

En esa línea, en su literatura teórica Bracho-Parra y García-Guiliany (2013), mencionan a Bass y Avolio (2006), quienes determinan que este tipo de líderes tienen mejores posibilidades de motivar a sus subordinados generando mejores resultados, buscando el máximo esfuerzo para alcanzar aquellas metas. Estos ayudarán a la institución a generar mayor entusiasmo en el trabajo, despertando compromiso en cada uno de los trabajadores, denotando reconocimiento a líderes con visión para el cumplimiento de las metas.

Estimulación intelectual, el líder transformacional brinda a otros la oportunidad de pensar en las dificultades cotidianas del trabajo para que los demás visualicen las soluciones respectivas a modo de práctica, lo cual no solo incrementa la confianza, sino que además brinda la preparación necesaria para actuar ante casos inesperados donde se requieren de decisiones concisas

(Bracho-Parra y García-Guiliany, 2013). De acuerdo con Bass y Avolio (2006), la estimulación intelectual es una característica fundamental de aquellos líderes que aplican a la transformación como herramienta para mejorar las capacidades intelectuales de los colaboradores, siendo un motor de cooperación de esfuerzo a través de sus capacidades y habilidades para generar cambios.

Para Bernal y Lázaro (2020), el liderazgo transformacional busca conseguir el compromiso para ayudar a inspirar y motivar con la compañía de un líder, de modo que el personal esté enfocado en cumplir los objetivos en base a un desempeño óptimo que será propiciado por una capacitación eficiente y pertinente.

Asimismo, Lopez (2017), afirmó que el liderazgo transformacional es la capacidad de encaminar a los demás para conseguir el crecimiento en una institución, además intervine en la creación de habilidades que acompañan en el trayecto para el cumplimiento de sus funciones. Además, mencionó que es parte de un método para fomentar cambios positivos, por lo cual influye en su formación profesional ya que al comprometerse con su trabajo puede ser más eficiente buscando la mejoría del clima interno y la realización de sus responsabilidades cumpliendo los parámetros estipulados.

Por su parte Bernal y Lázaro (2020), consideran que el liderazgo transformacional ayuda a motivar al equipo de trabajo, para que todos cuenten con grandes capacidades para crear soluciones, de acuerdo a los problemas o debilidades que transcurren en una institución, al mismo tiempo busca desarrollar la capacidad para relacionarse con las nuevas causas en pro de la mejora para alcanzar las metas. Asimismo, ayuda a reforzar las capacidades mediante nuevas enseñanzas para lograr una transformación positiva para potenciar las posibilidades de cada uno de ellos a fin de generar un ambiente propicio donde todos sean capaces de solucionar los impases que se generan en las labores cotidianas.

Mientras tanto, Lopez (2017), describió que el liderazgo transformacional busca proporcionar un nuevo modelo para que su equipo logre adaptarse a las nuevas modalidades y tendencias de trabajo considerando que las tendencias cada vez se inclinan hacia el uso de recursos y herramientas digitales para mejorar la eficiencia debido a que esto disminuye los tiempos en la ejecución

de las actividades, fomenta la optimización en los procesos por medio del procesamiento de información, generar un control adecuado de los recursos, entre otros, por lo que los colaboradores deben estar capacitados y, en ello también influye la labor de los líderes para la transformación respectiva buscando el beneficio bilateral.

El liderazgo transformacional permite que los líderes organizacionales influyan positivamente sobre la forma de actuar de los colaboradores, por lo que es fundamental un enfoque centrado precisamente en aspectos funcionales como la consideración de los problemas esenciales en el personal para afrontar los problemas o retos que se van presentando a medida que los procedimientos se van actualizando, de modo que estos sean tomados positivamente y no como una amenaza a su permanencia en la organización, es por ello que la labor de liderazgo facilitará la comprensión de la importancia del proceso de cambio al mismo tiempo que actuará como soporte para corregir errores y orientar en la realización de los procedimientos; es por ello que este tipo de liderazgo se enfoca en la transformación positiva de las personas para llevarlos hacia un nuevo peldaño respecto a sus competencias para la empleabilidad y la eficiencia, la cual no solo será aprovechada por la organización que facilita la preparación sino también para mejorar su perfil competitivo; es decir, los efectos son continuos y multilaterales, por lo que su adopción dentro del campo organizacional (Gonzales et al., 2013).

Asimismo, la comprensión de la importancia de la aplicación del liderazgo transformacional tiene un trasfondo importante debido a que debe integrarse como parte de una visión estratégica organizacional para desarrollar personas visionarias capaces de adaptarse a los nuevos ambientes o entornos de trabajo que muchas veces son obligatorios por el avance tecnológico o la disrupción de los mismos, es decir, se trata probablemente de una herramienta esencial para preparar al talento, para lo cual también las organizaciones requieren de líderes transformacionales altamente capacitados que entiendan las deficiencias y fortalezas del personal, para que el potenciamiento se garantice a partir de ello. De allí la gran importancia de determinar si los líderes son innatos o es necesario una preparación contundente para lograr esta capacidad, la verdad es que muchas veces las circunstancias o necesidades impulsan a la formación de líderes, sobre todo en tiempos complejos donde se

requiere de una persona para tomar decisiones, por lo que las organizaciones tienen la posibilidad de desarrollar líderes para fomentar el crecimiento a partir de su desempeño, mediante el fortalecimiento de las capacidades directivas, humanas y laborales eficientemente (Días, 2017).

Por su parte Bernal y Lázaro (2020), describieron que el liderazgo transformacional busca potenciar mediante la inspiración de un líder, de ayudar a crear nuevas posibilidades de poder alcanzar mejores resultados, porque ya al contar con profesionales de distintas habilidades, los hace mucho más eficientes, para un mejor futuro a un centro de salud, ya que los pacientes buscan mejores servicios cada vez que existe una emergencia o visita por cualquier tipo de urgencias, donde los proporcionen respuestas inmediatas a sus consultas, es por eso también que involucra al tipo de gestión organizacional, para poder llevar a cabo el orden y manejo de una distribución de actividades que deben de cumplir cada uno, donde en un plazo determinado lleguen a conseguir la meta proporcionada, sirviendo como una nueva experiencia que van aprendiendo en su trayecto de desarrollo profesional.

La aplicación de liderazgo dentro de las organizaciones permite desarrollar las competencias de los colaboradores para que estén preparados ante las divergencias y los cambios que necesiten de una mejor adaptación, dentro de ello los directivos encargados de ejercer el liderazgo, tiene la responsabilidad de preparar cada uno de estos escenarios para que las personas encuentran el soporte necesario que conlleve a generar los resultados esperados, para ello también se necesita la intervención financiera organizacional por medio de la utilización de recursos para desarrollar las competencias de los líderes, de modo que éstos cuenten con las estrategias necesarias para de ejercer sus funciones correctamente, logrando influenciado por seguidamente para el cambio o transformacional las personas, lo mismo que surtirá efecto sobre su productividad y el perfeccionamiento de sus habilidades para ofrecer los resultados que realmente el organización necesita para alcanzar el éxito.

Es por ello que la utilización de este tipo de liderazgo juega un rol preponderante porque incrementa las posibilidades de mejorar las fortalezas internas organizacionales a partir de las habilidades del personal, los cuales permitirán brindar el soporte para afrontar las crisis (Lopez, 2017).

Es fundamental que los directivos estén comprometidos con la transformación positiva de los colaboradores, debido a que esto conllevará a mejorar su nivel de preparación para resolver dudas o limitaciones que fueron experimentadas por los colaboradores dentro de la ejecución de sus responsabilidades, considerando que la gran mayoría de ellos ven en los líderes un elemento de apoyo que les permite recurrir cuando necesitan la integración del soporte necesario. De allí parte la connotación de que los líderes deben conocer adecuadamente las funciones de los colaboradores para poder brindar una salida competente, así como de analizar sus requerimientos fundamentales para lograr encaminarlos hacia la transformación competitiva y positiva que resulte en el mejoramiento de su perfil para afrontar los retos que se presenten, juntamente con la entrega de los resultados que son necesarios para lograr las metas propuestas y contribuir con el éxito organizacional en su conjunto, es decir, se trató de una herramienta completa que complementa la gestión de los recursos humanos debido a que se busca también relucir la competencia de los colaboradores para mejorar su rendimiento y perfil profesional (Bernal y Lázaro, 2020).

Por otro lado, Bernal y Lázaro (2020), deducen que, el liderazgo dentro de las organizaciones representa uno de los principales factores que conlleva al logro de los objetivos, ya que por medio de este sistema el líder es el encargado de velar por el bien de la organización y al mismo tiempo su función se rige en mantener al personal en constantes capacitaciones y monitoreo a fin de que se efectúen un buen resultado que permita mejorar la imagen institucional de la organización y el beneficio óptimo; asimismo, cabe precisar que, es importante que los líderes tomen en cuenta el manejo de sus recursos de manera transparente, con el fin de poder efectuar un buen desarrollo de sus actividades puesta en marcha por la organización.

Además, el desempeño por parte de los colaboradores juega un rol importante para el organismo, puesto a que mediante el esfuerzo se llevan a cabo diversos mecanismos que ayudan a contribuir con el rendimiento económico de la entidad, por el cual la importancia de tener un líder cumple un rol esencial para la buena toma de decisiones.

Además, para Lopez (2017), estableció que el liderazgo es la capacidad de poder influir a algo que no se creen capaces, pero que, si tienen la habilidad

de poder hacerlo, mejor dicho, de votar el miedo de que pueda suceder algo grave, pero con la motivación pueden conseguir un resultado mejor de dejar sus miedos, de lograr posibilidades que sorprendan como profesionales. Pese a que existen emociones, cambios, por otro lado, implica la inteligencia emocional, poder influenciar al crecimiento, ya que lo importante es que el líder va consiguiendo prepararles para optar por un mejor refuerzo a largo plazo, debido a que va estimulando, y al mismo tiempo va consiguiendo la confianza con su equipo que integra, donde va conociendo sus habilidades, para poder encomendarlos ciertas funciones que puede reforzar sus capacidades, en base de todo esto es lo que va transformando en grandes personas de poder brindar mejores servicios, y saber responder a sus funciones por lo cual fueron asignados en su momento.

Consideración individualizada, estipula que un líder con estas características, es capaz de identificar las fortalezas o debilidades de cada colaborador, para establecer un perfil único adecuado, sobre el cual trabajará para la integración de aquellas herramientas o conocimientos que son necesarios, para que puedan lograr su transformación positiva, para lo cual es necesario un alto nivel de atención a las conductas o comportamientos exhibidos para determinar un patrón. Asimismo, es capaz de conocer los intereses de los trabajadores de manera individual, para integrar aquellos medios que propicien el logro de los objetivos personales, siempre y cuando no estén fuera del foco organizacional, por lo tanto lo que buscan es conseguir llevar un direccionamiento sin interrupciones, porque confía y conoce el equipo que tiene, y sabe que están preparados para dar un resultado mejor, porque durante el trayecto el líder va motivándolos que si pueden hacerlo y de no rendirse pese a circunstancias concurrentes, donde lo necesario es cumplir la misión que han construido desde un principio para empezar sus actividades (Bracho-Parra y García-Guiliany, 2013).

Para los autores Velásquez (2006); Lerma (2007) y Leithwood et al. (2009), mencionan que, existe tipos de líderes que brindan mucha importancia a los trabajadores, considerando una relación interpersonal positiva de forma individual e integral, creando un clima laboral agradable con mucha confianza a fin de producir un buen rendimiento de desempeño laboral dentro la entidad. Por lo tanto, esto son personas que ayudan a reforzar grandes aspiraciones,

porque confían en su equipo de poder lograr muchas cosas, con el crecimiento y desarrollo de una empresa por lo cual fueron contratados, además ayudan a posicionar en una mejor imagen, aunque exista tipos de líderes, siempre hay algo significativo que les va transformar en ser llamados líderes, solo con distintas formas de poder solucionar, inspirar, motivar a grandes equipos de poder mostrarles que pueden conseguir ser algo más, de poder sacar provecho de su profesionalismo ante representación de la sociedad. En cuanto a la variable engagement.

Sobre la base teórica del engagement, destaca los estados psicológicos, positivos, cognitivos y efectivo que demanda muchos recursos en cuanto al desempeño laboral, es por ello, que es necesario cuantificar con personal idóneo para desarrollar las actividades o tareas facilitando el desarrollo organizacional, Vargas y Mendoza (2016), Por otra parte, Ahmed et al. (2016), en su investigación explica sobre el desempeño de los empleados

Asimismo, uno de los rasgos que se toma en cuenta dentro del campo de funciones en una gestión, es el compromiso del trabajador para ejercer sus funciones de manera transparente, con el fin de que pueda verse reflejado un buen resultado en cuanto a las actividades que se estén llevando a cabo; posterior a ello, la organización logra tener un buen rendimiento mejorando la condición en la que se encuentra; además, cada colaborador debe ejercer su función de acuerdo a las exigencias de la entidad (Emami et al., 2013).

Seguidamente, Vargas y Estrada (2016), también describió que para un profesional dedicarse a crear objetivos como parte de su meta por cumplir, es parte de ser un profesional que busca demostrar su mejor potencial, porque sabe que puede llegar a ser mucho mejor, y que no va cansarse de seguir experimentando nuevas cosas que creen que es efectiva en su profesión, por lo tanto el compromiso profesional radica en conseguir una transformación en el tiempo, por lo cual se sienta conforme, por lo que es opción buscar nuevas estrategias de tener una solución inmediata a percances comunes, lo cual ya no dificulta mucho, sino al contrario da la facilidad de una recuperación en menos tiempo. Por lo tanto, los cambios en una institución se consiguen por la existencia de las personas que son parte del equipo, por con su esfuerzo y dedicación se va consiguiendo mejoras, oportunidades y cumplimiento a metas que generan crecimiento.

De acuerdo a Küster y Pardo (2012); hacen referencia que, el compromiso representa una pieza fundamental dentro de cualquier actividad a desarrollarse, ya que por medio de este se logra mantener un pacto que involucra tanto al colaborador como a la propia organización, debido a un mutuo acuerdo entre ambas partes, con la finalidad de poder efectuar un buen resultado que beneficie a la organización a la mejora continua de sus actividades; asimismo, cabe precisar que la organización debe mantener en constantes capacitaciones a sus trabajadores, con los conocimientos necesarios a fin de poder efectuar un buen desempeño dentro de la organización (Ruiz Salazar, et al., 2022)

En esa misma línea, Vargas y Estrada (2016), deducen que, el compromiso del profesional en salud carece de gran importancia, dado que su función prevalece al momento de llevar a cabo diversas actividades de acuerdo a las exigencias que se dan; es por ello que, la capacidad tiene un efecto importante dentro de cualquier entidad, puesto a que ayuda a determinar factores en las cuales el personal puede efectuar diversos mecanismos de acuerdo a sus objetivos; es por ello, un buen desempeño conlleva a obtener mejores resultados siempre y cuando se realicen de manera transparente todo los planes que se hayan propuesto la organización. Por lo tanto, la complicitad de sujetarse a cumplir un rol indicado, no solo te hace responsable, sino que ayuda a que te veas como un profesional que siempre demuestra concentración en lo que hace, y por lo que muchas empresas buscan de esta clase de personal, que aman su profesión, donde allí más entregan su mejor trabajo, porque valoran su esfuerzo y aseguran los resultados que pueden conseguir y que cada vez se acumulan en una mejor interpretación sobre su personalidad como profesional.

De otro lado, Salanova-Soria, M y Schaufeli (2009), considera como dimensiones al vigor, dedicación absorción; estas características individuales de los colaboradores son evaluados a través del cuestionario Schaufeli, WB, Bakker, AB y Salanova, M. (2006). Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) original de 17 ítems.

Según Vargas y Estrada (2016), el vigor, es considerado como la energía que poseen las personas para desarrollar diversas actividades con la

destreza que esta demanda para obtener los resultados que sobre él se proyectan, Raigosa y Marín (2011), Küster y Pardo (2012); y Diez y Cejas (2010) lo determinan como un elemento intangible que se materializa al momento que el colaborador es sometido a altas presiones o trabajos, lo cual generalmente puede generar incomodidad, por lo que el vigor ayudará a minimizar esta resistencia, de modo que sea afrontada con valentía.

Según Orgambidez et al. (2015) posibilita la entrega de resultados a pesar de que durante el transcurso se presenten interferencias o existan barreras que demanden de un mayor esfuerzo para poder cumplir con lo determinado, por lo que el vigor fortalece la posibilidad de alcanzar un rendimiento excepcional en cualquier condición de trabajo.

La dedicación, representa al ímpetu de la persona para buscar constantemente el mejoramiento por medio de la aplicación de estrategias u otros medios que conlleven a mejorar sus capacidades; Vargas y Estrada (2016) consideran que se relaciona directamente con el hambre de superación, lo cual genera un mayor grado de involucramiento en las actividades laborales.

Para Moreno y Molina (2012), significa que el colaborador pone de su parte a través de su esfuerzo y responsabilidad, para desempeñarse adecuadamente buscando contribuir con el crecimiento organizacional. Según Schaufeli et al. (2004), citado por Diez y Cejas (2010), facilita la transmisión de conocimientos, para mejorar su desempeño debido a que su dedicación generará el espacio adecuado para poner en práctica las orientaciones, buscar mejores procedimientos para obtener mejores resultados, entre otros.

Para Velandia (2014), estas personas tienen una inclinación a aceptar desafíos porque están preparados para esforzarse de acuerdo a los requerimientos solicitados, porque confían en sus capacidades y al mismo tiempo su experiencia los lleva a poder lograr grandes resultados significantes.

La absorción es la capacidad para absorber conocimientos o destrezas a partir de enseñanzas impartidas por personas conocedoras, lo cual es fundamental para que el aprendizaje sea significativo y genere resultados (Vargas y Estrada, 2016). De acuerdo a Orgambidez et al. (2015); Se requiere de un alto grado de concentración para que las personas puedan retener las enseñanzas entregadas, por lo que es fundamental que la persona esté dispuesta a aprender.

Por lo tanto, se tiene que determinar una predisposición genuina para lograr una absorción en su máximo nivel para posteriormente poner en práctica lo aprendido (Bracho-Parra y García-Guiliany, 2013). Para Silva, et al. (2013), la satisfacción dentro del ambiente de trabajo también influye sobre el trabajador.

Es por ello que, Acosta, et al. Llorens (2013) sostienen que, este recurso intangible es totalmente necesario para propiciar un desempeño adecuado a partir de la existencia de conocimientos pertinentes adquiridos.

Concerniente a los enfoques conceptuales, se consideró en primer lugar a la variable liderazgo transformacional juntamente con el engagement de servidores de la mencionada entidad.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

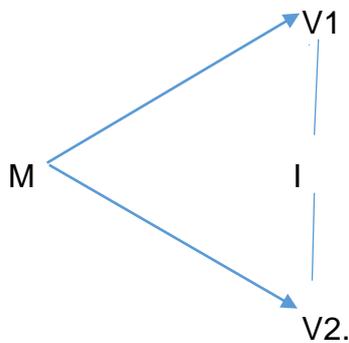
Fue de tipo básico, ya que se utilizó teorías existentes para solucionar una problemática ya identificada, de enfoque cuantitativo, ya que se fundamentó con medición numérica, por ende, se extrajo y analizó los datos mediante resultados de la respuesta del cuestionario o herramienta a utilizar (Hernández y Mendoza, 2018).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Fue no experimental porque no se realizó manipulación deliberada del objeto sometido a estudio; de corte transversal porque se tomó información en cuenta en el tiempo con alcance correlacional porque presento la orientación clara hacia la confirmación o descarte de las correlaciones; causal porque buscó y analizo aquellos factores influyentes entre una variable y la otra Fernández & Baptista, (2014), asimismo, describió, estableció y midió las características y conoció la influencia del liderazgo en el Engagement.

## Figura 1

Fue resumido en este esquema:



M: muestra

VI: liderazgo transformacional

Vd: Engagement

I: Influencia de la variable independiente en la variable dependiente

## 3.2. Variables y operacionalización

### 3.2.1 Variable 1. Liderazgo transformacional

**Tipo de variable.** Fue cuantitativo, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), se fundamentó con medición numérica, por ende, se extrajo y analizó los datos mediante resultados de la respuesta del cuestionario o herramienta que utilizó.

**Definición conceptual:** el liderazgo transformacional es aquel que busca el compromiso de los demás compañeros con un alto nivel de motivación y moral para el cumplimiento de los objetivos.

**Definición operacional:** se medirá mediante un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores con una escala ordinal tipo Likert.

### 3.2.2. Variable 2. Engagement

**Tipo de variable.** Fue cuantitativo y original de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), se fundamentó con medición numérica, por ende, se extrajo y

analizó los datos mediante resultados de la respuesta del cuestionario o herramienta a utilizar.

#### **Definición conceptual.**

Se define como el que tiene los colaboradores y que representa una pieza fundamental dentro de cualquier actividad a desarrollarse en el cumplimiento de los objetivos institucionales (Vargas y Mendoza, 2016).

#### **Definición operacional.**

Se medirá mediante un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores con una escala ordinal tipo Likert.

### **3.3. Población, muestra, muestreo.**

#### **3.3.1. Población.**

Son las personas a estudiar que fueron similares y se dieron origen a una investigación, Hernández et al. (2014), el estudio estuvo constituido por 234 trabajadores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central que se encontró prestando servicios en la Ungets Huallaga, Bellavista y Mariscal Cáceres durante el año 2023.

<b>Descripción</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
Decreto Legislativo 276	33	28
Decreto Legislativo 1058 Cas)	98	75
total	131	103

*Fuente: Área de recursos humanos*

- **Criterios de inclusión.**

Aquellos trabajadores que ha laborado por un año ininterrumpidamente sin importar el área donde se ha desempeñado dentro de la institución.

Los que estuvieron de acuerdo con la firma del consentimiento respectivo.

- **Criterios de exclusión.**

Trabajadores con algunas limitaciones físicas o intelectuales

Aquellos que no haya llenado equivocadamente los cuestionarios

### 3.3.2. Muestra.

La muestra es aquella cantidad de elementos u objetos de estudio con características similares que fueron objetos de análisis (Hernández et al., 2014), esta determinación fue realizado así:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

n= Muestra

N= Población = 234

Z= Parámetro dependiente del Nivel de Confianza (NZ)

95% = 1.96

e= Error máximo = 5%=0.05

p= Probabilidad de éxito = 50% = 0.5

q= Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado = 50% = 0.5

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 234}{0.05^2 \times (234 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{224.64}{1.54} = 145.87 = 146$$

### 3.3.3. Unidad de Análisis

Fue considerado un valor de p = 0.5 y un nivel de confianza = 95%, dio como resultados un tamaño muestral de 146 trabajadores, los cuales se encontró dentro de los parámetros de incorporación o exclusión determinados. La muestra fue de 146 servidores administrativos de Salud Huallaga Central, 2023.

## 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1. Técnica

La técnica la encuesta que me permitió obtener información sobre el liderazgo transformacional en el engagement en los servidores administrativos de Salud Huallaga Central, 2023.

### 3.4.2. Instrumento

En el caso de la variable 1, la conformación del cuestionario fue de 20 ítems que fue adaptado de Vega (2023), en su investigación titulada: Liderazgo

transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un centro de salud en Lambayeque, estructurado en cuatro (4) dimensiones, considerando respuestas dentro de una escala ordinal, tipo Likert; 1= nunca, 2=casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre.

En el caso de la variable 2, la conformación del cuestionario fue de 17 ítems que adaptado de Vega (2023), en su investigación titulada: Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un centro de salud en Lambayeque, estructurado por tres (3) dimensiones, considerando respuestas dentro de una escala ordinal, tipo Likert, = nunca, 2=casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre.

### **3.4.3. Validez**

El proceso de validez de desarrollo por medio de la revisión de profesionales en la materia, el cual se consideró a 5 expertos, quienes emitieron su ponderación por cada instrumento, dando un calificativo de válido y aplicable.

El criterio establecido para la V de Aiken es  $V > 0.80$  al procesar los datos brindados por los expertos para el instrumento sobre el liderazgo transformacional se obtuvo un valor de 95 %. Con respecto al instrumento de engagement, se obtuvo un resultado de 95 %. Por lo tanto, los instrumentos fueron considerados válidos para la investigación para la investigación. (Ver anexo 03).

### **3.4.4. Confiabilidad**

Fue establecida con valores entre 0.7 hasta 1 de acuerdo al Alpha de Cronbach (Hernández et al., 2014).

De acuerdo a los resultados conseguidos se formuló la confiabilidad de liderazgo transformacional, resultando un 0,968, mientras para la confiabilidad de engagement, resultó un 0,981 al ser superior a 0,70 estos resultan significativos; por lo que muestran una fuerte confiabilidad.

### **3.4. Procedimientos**

Concernió al análisis de todos aquellos datos o evidencia recopilada y dio con los resultados de acuerdo a lo que fue planteado en el apartado de objetivos, el mismo que propició el desenlace de la investigación para que el lector encontró el sentido al proceso abordado, fue facilitar la exposición de los hallazgos.

Fue conformado con solicitud documento enviado a la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central.

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

Los métodos de implementación fueron procesado y analizado utilizando hojas de cálculo de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS, por lo tanto, enfatiza contrastar la hipótesis por lo que se empleó el estadístico de correlación de chi cuadrado.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se basó en la utilización de aplicación de los principios éticos internacionales, empezando por la justicia, donde trato a todos los participantes pro igual, el principio de autonomía, donde el investigador tuvo la libertad y facilidades para el desarrollo de la investigación, el principio de beneficencia, donde se buscó que todos los participantes tengan beneficios comunes y el principio de no beneficencia, ya que no se buscó perjudicar a ni a la institución ni a los participantes, además que se obtuvo el consentimiento informado de cada uno de ellos.

#### IV. RESULTADOS

En la tabla 1 se observa que el 51 % de los servidores administrativos de la oficina de gestión de servicio de salud Huallaga central consideran que el liderazgo transformacional es medio, solo el 19 % considera que el liderazgo es alto y el 30 % restante es bajo. Se observa, además, que la dimensión influencia idealizada o carisma fue percibida por los servidores como bajo, la dimensión motivación inspiracional fue considerada con el 60 % como medio, la dimensión estimación intelectual fue considerada con el 51 % como medio, y por último la dimensión consideración individualizada fue considerada con el 46 % como medio por los servidores administrativos de la salud.

**Tabla 1**

*Nivel de liderazgo transformacional.*

	Liderazgo transformacional		Influencia idealizada o carisma		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	44	30	67	46	44	30	44	30	51	35
Medio	74	51	51	35	88	60	74	51	67	46
Alto	28	19	28	19	14	10	28	19	28	19
Total	146	100	146	100	146	100	146	100	146	100

En la tabla 2 se observa que el 51 % de los servidores administrativos de la oficina de gestión de servicio de salud Huallaga central consideran que el engagement es medio, solo el 19 % considera que el engagement es alto y el 30 % restante es bajo. Se observa que todas las dimensiones son medio, la dimensión vigor fue considerada con el 49 % como medio, la dimensión dedicación fue considerado con el 50 % como medio y por último la dimensión absorción fue considerada con el 45 % como medio por los servidores administrativos de la salud.

**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones de engagement.*

	Engagement		vigor		Dedicación		Absorción	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	44	30	51	35	44	30	56	38
Medio	75	51	71	49	73	50	65	45
Alto	27	19	24	16	29	20	25	17
Total	146	100	146	100	146	100	146	100

*Nota:* Cuestionario aplicado a servidores administrativos de Salud Huallaga Central, 2023.

Dado que los resultados no presentan distribución normal (ver anexo 4), se asume el empleo de una prueba Regresión Logística Ordinal. Se empleó la prueba de regresión logística.

### Hipótesis general

Hi: El liderazgo transformacional influye significativamente en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central.

En la tabla 4 se presenta el reporte emitido por el programa, explica que el nivel de engagement depende del liderazgo transformacional en los servidores administrativos de la gestión de servicio de salud; de acuerdo al chi cuadrado = 1659,501 y  $p\_valor = .000 < \alpha = .05$ , se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 991 indicando que la variable predictora liderazgo transformacional influye en un 99.1 % sobre el nivel de engagement.

**Tabla 3**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en el engagement.*

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Liderazgo transformacional	1659,501 <sup>a</sup>	351	,000	,678
				,991
				,991

Función de enlace: Logit.

Nota: Datos obtenidos del SPSS V25.

## Hipótesis específica 1

H1: El liderazgo transformacional influye significativamente en el vigor en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central,

El reporte emitido por el programa, explica que el nivel de vigor depende del liderazgo transformacional; de acuerdo al chi cuadrado = 1346,472 y  $p\_valor = .000 < \alpha = .05$ , se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 700 indicando que la variable predictora liderazgo transformacional influye solo en un 70 % sobre el nivel de vigor en los servidores.

**Tabla 4**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en el vigor.*

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Liderazgo transformacional	1346,472 <sup>a</sup>	234	,000	,613 ,700 ,700

Función de enlace: Logit.

Nota: Datos obtenidos del SPSS V25.

### Hipótesis específica 2:

H2: El liderazgo transformacional influye significativamente en la dedicación en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central

El nivel de dedicación depende del liderazgo transformacional; de acuerdo al chi cuadrado = 898,301 y  $p\_valor = .000 < \alpha = .05$ , se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 494 indicando que la variable predictora liderazgo transformacional influye solo en un 49.4 % sobre el nivel de dedicación.

**Tabla 5**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la dedicación.*

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	898,301 <sup>a</sup>	169	,000	,507
Liderazgo transformacional				,494
				,494

Función de enlace: Logit.

Nota: Datos obtenidos del SPSS V25.

### Hipótesis específica 3

H3: El liderazgo transformacional influye significativamente en la absorción en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central.

El nivel de absorción depende del liderazgo transformacional; de acuerdo al chi cuadrado = 1031,040 y p\_valor = .000 <  $\alpha$  = .05, se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .592 indicando que la variable predictora liderazgo transformacional influye solo en un 59.2 % sobre el nivel de absorción.

**Tabla 6**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la absorción.*

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	1031,040 <sup>a</sup>	221	,000	,542
liderazgo transformacional				,592
				,592

Función de enlace: Logit.

Nota: Datos obtenidos del SPSS V25.

## V. DISCUSIÓN

La comparación de los encontrado, se inició contrastando los resultados con los trabajos previos y teorías, teniendo así que el liderazgo transformacional influye significativamente en el vigor, evidenciando semejanza con Bonaiuto et al. (2022), determinaron que, el 64,4% mujeres (n=76), 29,7% hombres (n=35), mientras que 5,9% de los sujetos no definieron su género (n=7), concluyendo que existe un crecimiento de apoyo significativo entre las variables socio psicológicas y el compromiso. Aunado a ello, García-Rivera et al. (2022), dedujeron que, se encuestaron a 70.6 % mujeres, y el 68% sustentaron que sus directivos presentan un liderazgo transformacional bajo, demostrando la imposibilidad de disminución del Burnout. En tanto, Vásquez et al. (2021), indicaron que, el modelo de HERO servirá en futuras investigaciones, para potenciar el bienestar de los millennials, generando desarrollo liderazgo positivo y clima laboral cierto.

Además, Bernal y Lázaro (2020), consideran que el liderazgo transformacional ayuda a motivar al equipo de trabajo, para que todos cuenten con grandes capacidades para crear soluciones, de acuerdo a los problemas o debilidades que transcurren en una institución, al mismo tiempo busca desarrollar la capacidad para relacionarse con las nuevas causas en pro de la mejora para alcanzar las metas.

Asimismo, ayuda a reforzar las capacidades mediante nuevas enseñanzas para lograr una transformación positiva para potenciar las posibilidades de cada uno de ellos a fin de generar un ambiente propicio donde todos sean capaces de solucionar los impases que se generan en las labores cotidianas. En esa línea, en su literatura teórica Bracho-Parra y García-Guilianny (2013), mencionan a Bass y Avolio (2006), quienes determinan que este tipo de líderes tienen mejores posibilidades de motivar a sus subordinados generando mejores resultados, buscando el máximo esfuerzo para alcanzar aquellas metas. Estos ayudarán a la institución a generar mayor entusiasmo en el trabajo, despertando compromiso en cada uno de los trabajadores, denotando reconocimiento a líderes con visión para el cumplimiento de las metas.

Asimismo, el liderazgo transformacional influye significativamente en la dedicación, dichos resultados concuerdan con lo expuesto por Rico, Álvarez-Pérez (2022), mencionan que cada vez más las mujeres asumen cargos de responsabilidad, ya que determina roles asociados al liderazgo transformador, fomentando un bienestar laboral de parte de las trabajadoras que influyen en el engagement. Además et al. (2022), deducen que, el 43% considera que los factores de liderazgo son fundamentales para transformar diversos aspectos organizacionales, además de apoyar al desempeño, el 57% sostuvo que sus jefes no cuentan con estas habilidades, por lo que no se manejan adecuadamente los factores emocionales.

Por otro lado, determinó que, es posible mejorar los aspectos necesarios para el crecimiento de la organización, a través de la aplicación de un liderazgo adecuado y congruente con el perfil de los colaboradores, de modo que esto no solo se oriente hacia los intereses organizacionales, sino que también tenga un enfoque de beneficio para todos. También, Montoya - Santa et al. (2021), indican que el liderazgo transformacional es positivo en tiempo de crisis o de cambio, ayudando a empoderar a los trabajadores con valores dentro la organización, dirigiendo un trabajo en equipo y promoviendo capacidades con características adaptables y fuertes, asumiendo riesgos, con el propósito de innovación con sus propósitos en acompañamiento de los trabajadores y con la sociedad.

En tanto, Bass y Avolio (2006), el líder transformacional brinda a otros la oportunidad de pensar en las dificultades cotidianas del trabajo para que los demás visualicen las soluciones respectivas a modo de práctica, lo cual no solo incrementa la confianza sino que además brinda la preparación necesaria para actuar ante casos inesperados donde se requieren de decisiones concisas. De acuerdo con la estimulación intelectual es una característica fundamental de aquellos líderes que aplican a la transformación como herramienta para mejorar las capacidades intelectuales de los colaboradores, siendo un motor de cooperación de esfuerzo a través de sus capacidades y habilidades de nuevos cambios desarrollados en sus actividades laborales.

En tanto, Velásquez (2006); Lerma (2007) y Leithwood et al. (2009), mencionan que, el liderazgo transformacional es positivo en tiempo de crisis o de cambio, ayudando a empoderar a los trabajadores con valores dentro la organización, dirigiendo un trabajo en equipo y promoviendo capacidades con características adaptables y fuertes, asumiendo riesgos, con el propósito de innovación con sus propósitos en acompañado de los trabajadores y con la sociedad.

Asimismo, Pareja-Pera et al. (2022), mencionan que, se hizo presente la necesidad de mejorar la implementación de competencias de liderazgo en los directivos y personal, que están dedicado a la docencia, mediante sus capacidades de empoderamientos, pensamiento crítico y creativo. Además, Loredó et al. (2021), definen que, el nivel predominante es bajo respecto a la pregunta sobre el manejo de habilidades de liderazgo, para generar mejores posibilidades de impartir conocimientos en sus alumnos, así como para dirigir a los demás compañeros que se encuentran a cargo.

Además, el liderazgo transformacional influye significativamente en la absorción, evidenciando semejanza con Roncolla y Roqueme (2021), deducen que, existe una relación del engagement con las practicas directivas involucradas en el liderazgo transformacional, que evidencia favorable para la implementación en la gestión de entidades estatales de Colombia. Asimismo, Capcha-Hinostroza (2020), menciona que, el nivel de investigación fue explicativo. Concluyó que, las pericias efectuadas y los cálculos conllevaron a determinar la presencia de una influencia considerable entre variables, estableciendo que el programa orientado hacia la alta gerencia ejerce influencia sobre la creación de habilidades de liderazgo transformacional en los directivos.

Finalmente, el liderazgo transformacional influye significativamente en el engagement, evidenciando semejanza con Zevallos (2019), deducen que, se pudo evidenciar la correlación, la cual conllevó a afirmar que el rendimiento de los docentes está afectado o beneficiado por la forma en cómo se perciba la aplicación del liderazgo, como una herramienta para transformar la forma de

abordar las responsabilidades designadas, así como la dirección de la institución. Asimismo, Cruzado-Vásquez (2019), mencionó que existe presencia de correlación, debido a que el Rho fue de 0,199 por lo que consideraron la necesidad de impulsar este tipo de liderazgo en los directivos para así poder influir de una u otra manera sobre el compromiso con el cual se abordan las responsabilidades y los objetivos para presentar un mejor servicio al usuario juntamente con la dirección del personal.

Asimismo, Días (2017), menciona que, a razón de influencia idealizada, el líder tiene una mentalidad positiva para lograr sus ideales, tiene valores, creencias y objetivos claros orientados a conductas éticas en las decisiones de equipos de trabajo con los colaboradores y la organización.

Además, la labor del líder es sumamente importante debido a que es considerado como una figura influyente por los colaboradores, de modo que su ejemplo logrará una influencia en el comportamiento o desempeño del personal, así como también logrará un direccionamiento estratégico adecuado para lograr los resultados siempre y cuando cuenten con el enfoque adecuado, es decir, el estilo debe ser concordante con el perfil de la fuerza de trabajo institucional, estas apreciaciones ayudarán a manejar la tolerancia psicológica a los directivos de la entidad, con los trabajadores, siendo más empáticos al momento de las críticas o conflictos de los trabajadores convirtiendo un potencial del buen sentido de humor para relacionarse con los trabajadores a fin de manejar los momentos difíciles para resolver relaciones laborales.

Aunado a ello, Orgambides et al. (2015); Moreno y Velásquez (2011) consideran que la concentración y búsqueda de algo mejor, representa al ímpetu de la persona para buscar constantemente el mejoramiento por medio de la aplicación de estrategias u otros medios que conlleven a mejorar sus capacidades; se relaciona directamente con el hambre de superación, lo cual genera un mayor grado de involucramiento en las actividades laborales. Para Moreno y Molina (2012), significa que el colaborador pone de su parte a través de su esfuerzo y responsabilidad, para desempeñarse adecuadamente buscando contribuir con el crecimiento organizacional.

Asimismo, Vargas y Estrada (2016), el vigor, es considerado como la energía que poseen las personas para desarrollar diversas actividades con la destreza que esta demanda para obtener los resultados que sobre él se proyectan, Raigosa y Marín (2011) lo determinan como un elemento intangible que se materializa al momento que el colaborador es sometido a altas presiones o trabajos, lo cual generalmente puede generar incomodidad, por lo que el vigor ayudará a minimizar esta resistencia, de modo que sea afrontada con valentía. Según Orgambidez et al. (2015); posibilita la entrega de resultados a pesar de que durante el transcurso se presenten interferencias o existan barreras que demanden de un mayor esfuerzo para poder cumplir con lo determinado, por lo que el vigor fortalece la posibilidad de alcanzar un rendimiento excepcional en cualquier condición de trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** El liderazgo transformacional influye significativamente en el engagement, de acuerdo al chi cuadrado = 1659,501 y  $p\_valor = .000 < \alpha = .05$ , además, la prueba Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 991.

**Segunda.** El liderazgo transformacional influye significativamente en el vigor en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central, de acuerdo al chi cuadrado = 1346,472 y  $p\_valor = .000 < \alpha = .05$ , además, la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 700.

**Tercera.** El liderazgo transformacional influye significativamente en la dedicación en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central, de acuerdo al chi cuadrado = 898,301 y  $p\_valor = .000 < \alpha = .05$ , además, la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 494.

**Cuarta.** El liderazgo transformacional influye significativamente en la absorción en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central., de acuerdo al chi cuadrado = 1031,040 y  $p\_valor = .000 < \alpha = .05$ , además, prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 592.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Al gerente, motivar a los colaboradores generando mejores resultados, buscando el máximo esfuerzo para alcanzar aquellas metas, ayudando a la institución a generar mucho entusiasmo en el trabajo de equipos despertando compromiso en cada uno de los trabajadores denotando reconocimiento a líderes con desprendimiento y visión de cumplimiento de metas organizacional.

**Segunda.** Al gerente, desarrollar una relación interpersonal positiva de forma individual e integral creando un clima laboral agradable con mucha confianza a fin de producir un buen rendimiento de desempeño laboral dentro la entidad.

**Tercera.** Al gerente, mejorar los aspectos necesarios para el crecimiento de la organización a través de la aplicación de un liderazgo adecuado y congruente con el perfil de los colaboradores, de modo que esto no solo se oriente hacia los intereses organizacionales, sino que también tenga un enfoque de beneficio para todos.

**Cuarta.** Al gerente, desarrollar una estimulación intelectual como herramienta para mejorar las capacidades intelectuales de los colaboradores, siendo un motor de cooperación de esfuerzo a través de sus capacidades y habilidades de nuevos cambios desarrollados en sus actividades laborales.

## REFERENCIAS

- Ahmed, S., Bin-Ahmad, F., y Raihan-Joarder, M., (2016), Relaciones prácticas-compromiso-desempeño de HRM: un marco conceptual para Sector RMG en economía en desarrollo: *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 7(4), <https://n9.cl/uhuud>
- Álvarez-Pérez, G. (2022), Liderazgo transformacional y engagement laboral: El rol de la mujer líder, *versión digital*. 62(6), <https://n9.cl/9ke69>
- Alcázar-Cruz, P (2020), Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista de coyuntura y perspectiva*. 5(4), <https://n9.cl/mb75u>
- Aragón-Rodelo, L., Cabarcas-Bolívar, K. y Camargo-Rodríguez, Y. (2022), Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Revista latinoamericana ogmios*, 3(6), <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053>
- Arias-González, J. (2021), Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Bracho-Parra, O. y García-Guilianny, J. (2013) Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), <https://n9.cl/mg4th>
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S. Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. y Bonaiuto, M. (2021) Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*. 34(5), DOI 10.1108/JWL-11-2021-0140
- Castillo-Saavedra, E., Medina-Reyes, M., Bernardo - Trujillo, J., Reyes- Alfaro, C. Ayala-Jara, C. (2019) Liderazgo y clima organizacional en

trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú.  
*Revista cubana de salud pública*, 45(2), <https://n9.cl/5exth>

Capcha-Hinostroza, K. (2020), Programa Alta Gerencia en el liderazgo transformacional de directores del Distrito de Yanahuanca, Pasco, 2017.  
*Revista Identidad*, 6(1). <https://doi.org/10.46276/rifce.v6i1.860>

Cohen, N. y Gómez Rojas, G, (2019), *La producción de los datos y los diseños*. Red latinoamericana, <https://n9.cl/wt72l>

Chuman-Vasquez, R. (2023), Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima.  
*Revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades*. 4(1), <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.521>

Cruzado-Vásquez, E. (2019), Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los Colegios Públicos de la Provincia de San Martín, en el año 2017. *Revista valor agregado*. 6(1), <https://n9.cl/usdz6>

De la Cruz-Sullca, P.(2017), Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*. 2(2), <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2018.2.2.528>

Díaz-Lastreto, C. (2017), *Bass y Avolio Liderazgo transformacional. 4 estilos de liderazgo: consideración individualizada, estimulación intelectual, inspiración e influencia idealizada*. <https://n9.cl/16ux9>

Flores-Jiménez, C. Fernández -Arata, M., Juárez-García, A., Merino-Soto, C. y Guimet-Castro, M. (2015), Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú.  
*Liberabit*. 21(2). <https://n9.cl/65k20>

García-Rivera, B., Mendoza-Martínez, I. y Olgún-Tiznado, J. (2022), Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario.

García-Iglesias, J., Gómez-Salgado, J., Fagundo-Rivera, J., Romero-Martín, M., Ortega-Moreno, M. y Navarro-Abal, 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(1), <https://n9.cl/s96u7>

Gómez-Garbero, L., Labarthe-Carrara, J. Ferreira-Umpiérrez, A., y Chiminelli-Tomás,V. (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/10.22235/cp.v13i2.1888>

Hermosilla, D., Amutio, A. Da Costa, S. y Páez, D. (2016), El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* 32(3), <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>

Hernández, H. (2022), Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad Local de Gestión Educativa –Perú. *Gestionar,* 3(1). <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>

Laredo-Cardenas, R. y Alania-Contreras, R. (2021), Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional del Centro del Perú, según la percepción de los docentes. *Gaceta Científica.* 7(3), <https://doi.org/10.46794/gacien.7.3.1155>

Medina, L. (2022) Modelo complejo de liderazgo transformacional y desempeño laboral. *Revista científica GERENS.* 10(22), <https://n9.cl/o7dhn>

- Mendoza-Solis, M., García-Alcaraz, J. y Avelar-Sosa, L. (2020) El Liderazgo Transformacional: Una revisión de literatura. *Academia Journals*, 12(2), <https://n9.cl/ypdto>
- Mendoza-Torres, M. y Ortiz-Riaga, C. (2006), El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto \* en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), <https://n9.cl/5c2fx>
- Molina-Garzón, A. (2020), *Liderazgo transformacional: una aproximación al quehacer del docente policial*. Policía Nacional de Colombia. <https://doi.org/10.22335/EDNE.11>
- Montoya -Santa, A., Londoño - Muñoz, C., Ramírez - López, J., Quijano - Martínez, J., Santos - Rojas, Y. y Ponce - Palacio, Z.(2021), Liderazgo transformacional y cultura organizacional. *Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo*, 4(4), <https://n9.cl/252o3>
- Pareja-Pera, L., Dávila-Morán, R., Portillo-Rios, H. y Velarde Dávila, L. (2022), Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*. 14(2), <https://n9.cl/5tv9n>
- Pariona-Ramirez, S. (2022), *facultad de ciencias económicas y empresariales escuela profesional de administración y gerencia*. Universidad Ricardo Palma, <https://n9.cl/gxxe1>
- Ramos-Galarza, C,(2020), los alcances de una investigación. *CienciAmérica* . 9 (3), <https://n9.cl/nn1i0>
- Ruiz Salazar JM, Huaita Acha DM, Vásquez Tomás MR, Holguin-Alvarez J. (2022) Percepción del liderazgo distribuido en la educación peruana, *Revista Venezolana de Gerencia*, 10.52080/rvgluz.27.7.17

- Roncallo-Díaz, A. y Roqueme-Quiñonez, L. (2021), *Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal*. Universidad Del Rosario, [https://doi.org/10.48713/10336\\_32488](https://doi.org/10.48713/10336_32488)
- Salanova-Soria, M y Schaufeli, W. (2004), el engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*. 62(20), <https://n9.cl/tpy3m>
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2014) Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: portaciones desde el equipo de investigación wont. *Papeles del Psicólogo*. 331k(1), <https://n9.cl/0uxrfc>
- Salgado-Lévano, C. (2018) *Manual de investigación Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Universidad Marcelino Champagnat. <https://n9.cl/cfvoc>
- Salvador-Cornelio, E., Sánchez-Ortega, J.(2018), Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas* 20(1). <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Tangatarova, S. y Yongqiang, G. (2021), Liderazgo transformacional y seguridad del paciente en el hospital: los roles de la cultura de seguridad, la capacidad de toma de decisiones y el locus de control. *Research in Business & Social Science*. 10(2). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i2.1084>
- Tortolero-Portugal, R. y Carreón-Reyes, A. (2022), El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de durango México. *Revista Académica de Investigación*. 13(39), <https://n9.cl/3d9ef0>

Vargas Mendoza, L. y Estrada Mejía,W. (2016), El engagement: teoría y nociones. *Revista científica de administración.* 3(1), <https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>

Vega, E. (2023), *Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un centro de salud en Lambayeque, estructurado*, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, <https://n9.cl/4600u>

Zevallos-Guillén, L. (2019), Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la ciencia.* 9(17), <https://n9.cl/d0eag>

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Liderazgo transformacional	El líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. Bass y Avolio (2006).	El liderazgo transformacional se utilizará la escala adaptado MLQ-5X, de manera corta que ajusta al idioma español, Moreno et al, (2021)	Influencia idealizada o carisma Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada	Compromiso Credibilidad Motiva a su trabajador Cambios Creatividad Capacitar Empatía Provee retos	Ordinal Tipo: Likert Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces= 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
V2: Engagement	Es un estado psicológico positivo del trabajador caracterizado por altos niveles de energía y vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como total absorción y concentración en la actividad laboral (Salanova y Schaufeli 2009).	El engagement se utilizará la herramienta del cuestionario de evaluación del engagement en trabajadores a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES), que fue empleado por (Gómez et al, 2019).	Vigor Dedicación Absorción	Energía Activación mental Esfuerzo Implicación laboral Entusiasmo Reto por el trabajo Concentración Disfrute	Ordinal Tipo: Likert Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces= 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### CUESTIONARIO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

##### Datos Generales:

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

##### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo obtener información sobre el liderazgo transformacional. Lea previamente cada ítem y selecciona una alternativa que usted crea conveniente. Marca con un aspa (X)

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Reconoce el compromiso de los servidores.					
2	Su conducta muestra realmente su compromiso					
3	Despierta un compromiso en los servidores					
4	Defiende el compromiso y trabajo de los servidores					
5	su credibilidad hace mención a su compromiso					
6	Es influente hacia los servidores					
7	Planifica en equipo					
8	Motiva a que la planificación se ejecute					
9	logra alcanzar las metas que ha planificado					
10	Los cambios realizados son los adecuados					
11	Su creatividad hace que inspire a los servidores					
12	Innova cambios para el beneficio de los servidores					
13	Fomenta actividades interpersonales para el trabajo en equipo.					
14	capacita de manera personalizada y respetando sus habilidades					
15	Muestra generosidad sin un interés propio					

<b>16</b>	Es empático cuando existe problemas personales de los servidores					
<b>17</b>	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades, aspiraciones en relación a otros servidores					
<b>18</b>	le impulsa dar lo mejor de mí y valora mi trabajo					
<b>19</b>	Ínsita al desafío de mejorar su trabajo					
<b>20</b>	Provoca retos a cumplir					

Fuente: Adaptado de Vega (2023), Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un centro de salud en Lambayeque

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO: ENGAGEMENT

#### Datos Generales:

N° de cuestionario:.....

Fecha de recolección:...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo obtener información sobre engagement. Lea previamente cada ítem y selecciona una alternativa que usted crea conveniente. Marca con un aspa (X)

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nº	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Su trabajo le llena de energía					
2	Su trabajo le fuerte y eficaz					
3	Las dificultades le provoca que se active mentalmente					
4	Su trabajo le motiva a continuar durante largas horas					
5	Su persistencia en el trabajo es valorado					
6	Cuando las cosas no van bien, continúas trabajando					
7	Su trabajo está lleno de metas y propósito					
8	Su trabajo le ayuda a identificarse consigo mismo					
9	Su trabajo es de inspiración para poder superarte					
10	Le entusiasma su trabajo					
11	Su trabajo le inspira asumir cambios					
12	Sientes que el tiempo vuela cuando trabajas					
13	Se deja llevar por su trabajo					
14	Le cuesta desconcentrarte en su trabajo					
15	Su trabaja le ayuda a olvidar lo que pasa a su alrededor					
16	Le da felicidad cuando piensa en su trabajo					
17	Le contento con el trabajo que haces					

Fuente: Adaptado de Vega (2023), Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un centro de salud en Lambayeque.

## Anexo 3: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Consentimiento Informado (\*)

**Título de la investigación:** Liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central, 2023.

Investigador (a) (es): Heber Rojas Meza

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de servicios de salud Huallaga Central, 2023", cuyo objetivo es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de (posgrado) de la carrera profesional del programa de Maestría de Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central,

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cual es la influencia del liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central?

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 -30 minutos y se realizará en los ambientes de la institución: Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central, Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria** (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo** (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que se acuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

 **INVESTIGA  
UCV**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Beneficios** (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad** (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Rojas Meza, Heber email: heber1421@hotmail.com y Docente asesora: Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha:..... hora:.....

Firma:.....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que se cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



## Anexo 4: Matriz evaluación por juicio de expertos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada o carisma</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Reconoce el compromiso de los servidores	X		X		X		
2	Su conducta muestra realmente su compromiso	X		X		X		
3	Despierta un compromiso en los servidores	X		X		X		
4	Defiende el compromiso y trabajo de los servidores	X		X		X		
5	Su credibilidad hace mención a su compromiso	X		X		X		
6	Es influyente hacia los servidores	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Planifica en equipo	X		X		X		
8	Motiva a que la planificación se ejecute	X		X		X		
9	Logra alcanzar las metas que ha planificado	X		X		X		
10	Los cambios realizados son los adecuados	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Su creatividad hace que inspire a los servidores	X		X		X		
12	Innova cambios para el beneficio de los servidores	X		X		X		
13	Fomenta actividades interpersonales para el trabajo en equipo	X		X		X		
14	Capacita de manera personalizada y respetando sus habilidades	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 4: Consideración individual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
15	Muestra generosidad sin un interés propio	X		X		X	
16	Es empático cuando existe problemas personales de los servidores	X		X		X	
17	Considera que tiene diferentes necesidades, capacidades, aspiraciones en relación a otros servidores	X		X		X	
18	Le impulsa dar lo mejor de sí y valora su trabajo	X		X		X	
19	Ínsita al desafío de mejorar su trabajo	X		X		X	
20	Provoca retos a cumplir	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. **Ms. José Luis Vera La Torre**

**DNI: 07502682**

Especialidad del validador: **Magister en Psicología Organizacional**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

8 de junio del 2023

  
**Dr. José Luis Vera La Torre**  
 Psicólogo  
 C.Ps.P. 11618

Firma del Experto Informante

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Engagement**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Vigor</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Su trabajo le llena de energía	X		X		X		
2	Su trabajo es fuerte y eficaz	X		X		X		
3	Las dificultades le provocan que se active mentalmente	X		X		X		
4	Su trabajo le motiva a continuar durante largas horas	X		X		X		
5	Su persistencia en el trabajo es valorada	X		X		X		
6	Cuando las cosas no van bien, continúas las actividades	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Su trabajo está lleno de metas y propósito	X		X		X		
8	Su trabajo le ayuda a identificarse consigo mismo	X		X		X		
9	Su trabajo es de inspiración para poder superarse	X		X		X		
10	Le entusiasma su trabajo	X		X		X		
11	Su trabajo le inspira asumir cambios	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Sientes que el tiempo vuela cuando trabajas	X		X		X		
13	Se deja llevar por su trabajo	X		X		X		
14	Le cuesta desconcentrarse en su trabajo	X		X		X		

15	Su trabajo le ayuda a olvidar lo que pasa a su alrededor	X	X	X		X	
16	Le da felicidad cuando piensa en su trabajo	X	X	X		X	
17	Estas satisfecho con el trabajo que haces	X	X	X		X	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

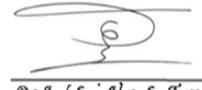
Apellidos y nombres del juez validador. Ms. José Luis Vera La Torre      DNI: 07502682

Especialidad del validador: Magister en Psicología Organizacional

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

8 de junio del 2023

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



Dr. José Luis Vera La Torre  
Psicólogo  
C.Ps.P. 11618

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

-----  
Firma del Experto Informante

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

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VERA LA TORRE, JOSE LUIS DNI 07502682	MAESTRO EN PSICOLOGIA  Fecha de diploma: 23/03/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
VERA LA TORRE, JOSE LUIS DNI 07502682	LICENCIADO EN PSICOLOGIA  Fecha de diploma: 09/06/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
VERA LA TORRE, JOSE LUIS DNI 07502682	BACHILLER EN PSICOLOGIA  Fecha de diploma: 02/04/1998 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>

(\*\*\*) 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.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo transformacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada o carisma</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Reconoce el compromiso de los servidores	X		X		X		
2	Su conducta muestra realmente su compromiso	X		X		X		
3	Despierta un compromiso en los servidores	X		X		X		
4	Defiende el compromiso y trabajo de los servidores	X		X		X		
5	Su credibilidad hace mención a su compromiso	X		X		X		
6	Es influente hacia los servidores	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Planifica en equipo	X		X		X		
8	Motiva a que la planificación se ejecute	X		X		X		
9	Logra alcanzar las metas que ha planificado	X		X		X		
10	Los cambios realizados son los adecuados	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Su creatividad hace que inspire a los servidores	X		X		X		
12	Innova cambios para el beneficio de los servidores	X		X		X		
13	Fomenta actividades interpersonales para el trabajo en equipo	X		X		X		
14	Capacita de manera personalizada y respetando sus habilidades	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 4: Consideración individual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Muestra generosidad sin un interés propio	X		X		X		
16	Es empático cuando existe problemas personales de los servidores	X		X		X		
17	Considera que tiene diferentes necesidades, capacidades, aspiraciones en relación a otros servidores	X		X		X		
18	Le impulsa dar lo mejor de sí y valora su trabajo	X		X		X		
19	Ínsita al desafío de mejorar su trabajo	X		X		X		
20	Provoca retos a cumplir	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. VÁSQUEZ DÁVALOS MARÍA JULIA      DNI: 10001436

Especialidad del validador: **Magister en Psicología Organizacional**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

8 de junio del 2023

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

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



-----  
Firma del Experto Informante

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Engagement**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Vigor</b>							
1	Su trabajo le llena de energía	x		x		x		
2	Su trabajo es fuerte y eficaz	x		x		x		
3	Las dificultades le provocan que se active mentalmente	x		x		x		
4	Su trabajo le motiva a continuar durante largas horas	x		x		x		
5	Su persistencia en el trabajo es valorada	x		x		x		
6	Cuando las cosas no van bien, continúas las actividades	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Su trabajo está lleno de metas y propósito	x		x		x		
8	Su trabajo le ayuda a identificarse consigo mismo	x		x		x		
9	Su trabajo es de inspiración para poder superarse	x		x		x		
10	Le entusiasma su trabajo	x		x		x		
11	Su trabajo le inspira asumir cambios	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Sientes que el tiempo vuela cuando trabajas	x		x		x		
13	Se deja llevar por su trabajo	x		x		x		
14	Le cuesta desconcentrarse en su trabajo	x		x		x		

15	Su trabajo le ayuda a olvidar lo que pasa a su alrededor	X	X	X		X	
16	Le da felicidad cuando piensa en su trabajo	X	X	X		X	
17	Estas satisfecho con el trabajo que haces	X	X	X		X	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. VÁSQUEZ DÁVALOS MARÍA JULIA DNI: 10001436

Especialidad del validador: Magister en Psicología Organizacional

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

8 de junio del 2023

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

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

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



Firma del Experto Informante

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VASQUEZ DAVALOS, MARIA JULIA DNI 10001436	<p>MAESTRA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</p> <p>Fecha de diploma: 19/10/18 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 10/04/2008 Fecha egreso: 30/11/2009</p>	<p>UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i></p>
VASQUEZ DAVALOS, MARIA JULIA DNI 10001436	<p>LICENCIADA DE PSICOLOGIA</p> <p>Fecha de diploma: 12/05/1988 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i></p>
VASQUEZ DAVALOS, MARIA JULIA DNI 10001436	<p>BACHILLER EN PSICOLOGIA</p> <p>Fecha de diploma: 23/10/1980 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i></p>

(\*\*\*) 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,

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo transformacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada o carisma</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Reconoce el compromiso de los servidores	x		x		x		
2	Su conducta muestra realmente su compromiso	x		x		x		
3	Despierta un compromiso en los servidores	x		x		x		
4	Defiende el compromiso y trabajo de los servidores	x		x		x		
5	Su credibilidad hace mención a su compromiso	x		x		x		
6	Es influyente hacia los servidores	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Planifica en equipo	x		x		x		
8	Motiva a que la planificación se ejecute	x		x		x		
9	Logra alcanzar las metas que ha planificado	x		x		x		
10	Los cambios realizados son los adecuados	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Su creatividad hace que inspire a los servidores	x		x		x		
12	Innova cambios para el beneficio de los servidores	x		x		x		
13	Fomenta actividades interpersonales para el trabajo en equipo	x		x		x		
14	Capacita de manera personalizada y respetando sus habilidades	x		x		x		

	DIMENSIÓN 4: Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Muestra generosidad sin un interés propio	X		X		X		
16	Es empático cuando existe problemas personales de los servidores	X		X		X		
17	Considera que tiene diferentes necesidades, capacidades, aspiraciones en relación a otros servidores	X		X		X		
18	Le impulsa dar lo mejor de sí y valora su trabajo	X		X		X		
19	Insita al desafío de mejorar su trabajo	X		X		X		
20	Provoca retos a cumplir	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Victor Eduardo Cervantes Farfán    DNI: 09892618

Especialidad del validador: **Magister en Gestión del Talento Humano**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de junio del 2023

Victor Eduardo Cervantes Farfán  
Mg. Gestión del Talento Humano  
DNI: 09892618

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Engagement**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Vigor</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su trabajo le llena de energía	x		x		x		
2	Su trabajo es fuerte y eficaz	x		x		x		
3	Las dificultades le provocan que se active mentalmente	x		x		x		
4	Su trabajo le motiva a continuar durante largas horas	x		x		x		
5	Su persistencia en el trabajo es valorada	x		x		x		
6	Cuando las cosas no van bien, continúas las actividades	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Dedicación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Su trabajo está lleno de metas y propósito	x		x		x		
8	Su trabajo le ayuda a identificarse consigo mismo	x		x		x		
9	Su trabajo es de inspiración para poder superarse	x		x		x		
10	Le entusiasma su trabajo	x		x		x		
11	Su trabajo le inspira asumir cambios	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Absorción</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Sientes que el tiempo vuela cuando trabajas	x		x		x		
13	Se deja llevar por su trabajo	x		x		x		
14	Le cuesta desconcentrarse en su trabajo	x		x		x		

15	Su trabajo le ayuda a olvidar lo que pasa a su alrededor	x	x	x		x	
16	Le da felicidad cuando piensa en su trabajo	x	x	x		x	
17	Estas satisfecho con el trabajo que haces	x	x	x		x	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Víctor Eduardo Cervantes Farfán

DNI: 09892618

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

12 de junio del 2023

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CERVANTES FARFAN, VICTOR EDUARDO DNI 09892618	<b>MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>  Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 07/02/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
CERVANTES FARFAN, VICTOR EDUARDO DNI 09892618	<b>BACHILLER EN ECONOMIA</b>  Fecha de diploma: 25/05/99 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/02/1994 Fecha egreso: 18/12/1998	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
CERVANTES FARFAN, VICTOR EDUARDO DNI 09892618	<b>ECONOMISTA            ECONOMIA Y CONTABILIDAD</b> Fecha de diploma: 30/09/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>

## Anexo 5: Resultado de similitud del programa turnitin

feedback studio | Heber Rojas Meza | Liderazgo transformacional en el engagement de servidores administrativos de la Ofi... | /null | 10 de 117

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Liderazgo transformacional en el engagement de servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Hualлага Central, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTOR:  
Rojas Meza, Heber (ORCID: [0000-0003-2106-5121](https://orcid.org/0000-0003-2106-5121))

ASESORA:  
Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (ORCID: [0000-0002-0268-3250](https://orcid.org/0000-0002-0268-3250))

ASESOR:  
Mg. Vega Carrasco, Gian Carlo (ORCID: [0000-0003-0551-7925](https://orcid.org/0000-0003-0551-7925))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:  
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ  
2023

Resumen de coincidencias

**16 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	7 %
2	Entregado a Universida...	6 %
3	hdl.handle.net	3 %
4	repository.unab.edu.co	<1 %
5	repositorio.une.edu.pe	<1 %
6	empleandoya.blogspot...	<1 %
7	Mariol Andrea Virgili-Lil...	<1 %
8	Melissa A. Polusny, Cra...	<1 %
9	prezi.com	<1 %
10	repositorio.uigv.edu.pe	<1 %
11	www.researchgate.net	<1 %

Página: 1 de 38 | Número de palabras: 10215 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

## Otros Anexos:

### Anexo 6: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional en el engagement de servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central, 2023.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente: Liderazgo transformacional				
¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central	El liderazgo transformacional influye significativamente en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de valores	Niveles o rango
			Influencia idealizada o carisma	Compromiso	1-4	Ordinal Tipo: Likert	Bajo Medio Alto
				Credibilidad	5-6		
			Motivación inspiradora	Motiva a su trabajador	7-8	Nunca= 1	
				Cambios	9-10	Casi nunca=2	
			Estimulación intelectual	Creatividad	11-12	A veces= 3	
				Capacitar	13-14	Casi siempre = 4	
			Consideración individual	Empatía	15-17	Siempre = 5	
	Provee retos	18-20					
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específico	Variable independiente: Engagement				
¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el vigor en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el vigor en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central	El liderazgo transformacional influye significativamente en el vigor en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de valores	Niveles o rango
			Vigor	Energía	1-2	Ordinal Tipo: Likert	Bajo Medio Alto
				Activación mental	3		
				Esfuerzo	4-5		
			Casi nunca=2				
			A veces= 3				
¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la dedicación en servidores administrativos de la Oficina de Gestión	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el dedicación en servidores administrativos de la Oficina de Gestión	El liderazgo transformacional influye significativamente en el dedicación en servidores administrativos de la Oficina de Gestión	Dedicación	Implicación laboral	7-8	Casi siempre = 4 Siempre = 5	
				Entusiasmo	9-10		
				Retos por el trabajo	11		

de Servicio de Salud Huallaga Central?	de Servicio de Salud Huallaga Central	Servicio de Salud Huallaga Central					
¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la absorción en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el Absorción en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central	El liderazgo transformacional influye significativamente en el absorción en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicio de Salud Huallaga Central	Absorción	Concentración	12 -15		
				Disfrute	16 -17		
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y muestra</b>	<b>Técnica e instrumentos</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
El diseño es: no experimental, cuantitativo correlacional causal de corte transversal		La población: 234 Muestra: 146	<b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario		<b>Descriptiva:</b> Tablas de frecuencias <b>Inferencial:</b> Prueba de regresión logística ordinal.		

## Anexo 7: Validación de instrumentos

Variables de estudio	Dimensiones	Indicadores		Ítem	Escala
V1: Liderazgo transformacional	Influencia idealizada o carisma	Compromiso	1	Reconoce el compromiso de los servidores.	Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces= 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			2	Su conducta muestra realmente su compromiso	
			3	Despierta un compromiso en los servidores	
			4	Defiende el compromiso y trabajo de los servidores	
		Credibilidad	5	Su credibilidad hace mención a su compromiso	
			6	Es influente hacia los servidores	
	Motivación inspiracional	Motiva a sus trabajadores	7	Planifica en equipo	
			8	Motiva a que la planificación se ejecute	
		Cambios	9	Logra alcanzar las metas que ha planificado	
			10	Los cambios realizados son los adecuados	
	Estimulación intelectual	Creatividad	11	Su creatividad hace que inspire a los servidores	
			12	Innova cambios para el beneficio de los servidores	
		Capacitar	13	Fomenta actividades interpersonales para el trabajo en equipo.	
			14	Capacita de manera personalizada y respetando sus habilidades	
	Consideración individualizada	Empatía	15	Muestra generosidad sin un interés propio	
			16	Es empático cuando existe problemas personales de los servidores	
			17	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades, aspiraciones en relación a otros servidores	
		Prevé retos	18	Le impulsa dar lo mejor de mí y valora mi trabajo	
			19	Ínsita al desafío de mejorar su trabajo	
			20	Provoca retos a cumplir	

Engagement laboral	Vigor	Energía	1	Su trabajo le llena de energía	Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces= 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			2	Su trabajo le fuerte y eficaz	
		Activación mental	3	Las dificultades le provoca que se active mentalmente	
		Esfuerzo	4	Su trabajo le motiva a continuar durante largas horas	
			5	Su persistencia en el trabajo es valorado	
			6	Cuando las cosas no van bien, continúa trabajando	
	Dedicación	Implicación laboral	7	Su trabajo está lleno de metas y propósito	
			8	Su trabajo le ayuda a identificarse consigo mismo	
		Entusiasmo	9	Su trabajo es de inspiración para poder superarte	
			10	Le entusiasma su trabajo	
	Absorción	Retos por el trabajo	11	Su trabajo le inspira asumir cambios	
		Inmerso en el trabajo	12	Sientes que el tiempo vuela cuando trabajas	
			13	Se deja llevar por su trabajo	
			14	Le cuesta desconcentrarte en su trabajo	
			15	Su trabajo le ayuda a olvidar lo que pasa a su alrededor	
		felicidad	16	Le da felicidad cuando piensa en su trabajo	
			17	Le contento con el trabajo que haces	

## Anexo 8: Confiabilidad de los instrumentos de investigación

### Análisis de confiabilidad de liderazgo transformacional

---

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

---

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

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,968	20

---

### Análisis de confiabilidad de engagement

---

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

---

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

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,981	17

---

## Anexo 9: Autorización de aplicación del instrumento



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN  
OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD HUALLAGA CENTRAL  
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Juanjuí 12 de junio 2023.

CARTA N°27- GRSM/DIRESSM-DA-OO-SHC-J/2023.

SR:

Heber Rojas Meza.  
Juanjuí

EXP: 018-2023410316.

Asunto: Autorización para desarrollo de tesis.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y al mismo tiempo en atención a la solicitud presentada por su persona en calidad de estudiante del programa de "Maestría en Gestión del Talento Humano" de la Universidad Cesar Vallejo.

Le informamos que esta entidad ha evaluado su petición, por lo que se le **AUTORIZA** la aplicación para el desarrollo de tesis, denominado: "Liderazgo transformacional en el engagement de servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central, 2023".

Así mismo se hace llegar el requerimiento numero 2. Referente a la relación de trabajadores nombrados y contratados por las diferentes modalidades.

Sin otro en particular me despido de usted.

Atentamente;



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN  
OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD HUALLAGA CENTRAL

CD. JUAN ALEX HAEMMERLE VASQUEZ  
DIRECTOR OGESS H.C.

*Recibi*  
*12-06-2023*

**TOTAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS OGES 402 HC**



DECRETO LEGISLATIVO 276			DECRETO LEGISLATIVO 1058(CAS)		
MUJERES:	RED MARISCAL CACERES	8	MUJERES:	RED MARISCAL CACERES	33
	RED HUALLAGA	16		RED HUALLAGA	20
	RED BELLAVISTA	4		RED BELLAVISTA	21
<b>TOTAL</b>		<b>28</b>	<b>TOTAL</b>		<b>75</b>
HOMBRE	RED MARISCAL CACERES	16	HOMBRES	RED MARISCAL CACERES	46
	RED HUALLAGA	8		RED HUALLAGA	23
	RED BELLAVISTA	9		RED BELLAVISTA	29
<b>TOTAL</b>		<b>33</b>	<b>TOTAL</b>		<b>98</b>

POBLACION HOMBRES  
POBLACION MUJERES

**TOTAL**

131  
103  

---

---

**234**

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Juanjul, 07 de junio de 2023

Señor:  
C.D. Juan Alex Hammerle Vásquez.  
Director de la oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central.



**ASUNTO:** "Permiso y facilidades para desarrollo de tesis  
"Liderazgo transformacional en el engagement de servidores  
administrativos de la oficina de Gestión de Servicios de Salud  
Huallaga Central, 2023".

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted y a la vez me presento: Yo, **HEBER ROJAS MEZA**, identificada con DNI N° 41080628, estudiante del programa de "Maestría en Gestión del Talento Humano", con código de matrícula N° 7002666070; en la Universidad Cesar Vallejo, FILIAL LIMA NORTE.

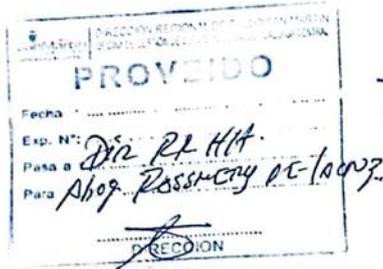
Que es de mi interés desarrollar el trabajo de investigación (Tesis) en la **OGESS-HC**, denominado: "Liderazgo transformacional en el engagement de servidores administrativos de la oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central, 2023"

En ese sentido, solicito a su persona se me otorgue el permiso y brindar las facilidades, a fin de que pueda desarrollar mi trabajo de investigación antes mencionado en la institución que usted representa. Es preciso aclarar que la OGESS-HC no incurrirá en gasto alguno para el desarrollo de la investigación. Los resultados de dicha investigación serán alcanzados a través de un ejemplar de la tesis a su despacho, luego de culminar la misma.

A continuación, se mencionan los requerimientos necesarios para el desarrollo de dicha investigación.

1. Asignación de una persona con quien coordinar durante el desarrollo de la investigación.
2. Se me brinde la relación de trabajadores nombrados y contratados por las diferentes modalidades.
3. Permiso para la aplicación de los instrumentos de evaluación (cuestionarios) a los colaboradores en su debido momento.

Estoy segura de su valioso apoyo



Atte,  
  
Heber Rojas Meza  
DNI. 41080628



## Anexo 10: consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Consentimiento Informado (\*)

**Título de la investigación:** Liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central, 2023

Investigador (a) (es) Heber Rojas Meza

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de servicios de salud Huallaga central, 2023", cuyo objetivo es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga central, 2023

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de (posgrado) de la carrera profesional del programa de Maestría de Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central,

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cual es la influencia del liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central?

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo transformacional en el engagement en servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 -30 minutos y se realizará en los ambientes de la institución Oficina de Gestión de Servicios de Salud Huallaga Central. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria** (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema

**Riesgo** (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios** (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad** (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Rojas Meza, Heber email: heber1421@hotmail.com y Docente asesor: Mg Vega Guevara, Miluska Rosario email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe.

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Celide Saldaña Veintimilla

Fecha: 15/06/2023 hora: 10:00 am

Firma: 

71689964

Para garantizar la veracidad del origen de la información, en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

 INVESTIGA  
UCV

## Anexo 11: Bases de datos estadísticos

### Base de datos estadísticos

#### Base de datos de liderazgo transformacional

N°	Influencia idealizada o carisma						Motivación inspiracional				Estimulación intelectual					Consideración individualizada						TOTAL			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	sub total	p7	p8	p9	p10	sub total	p11	p12	p13	p14	sub total	p15	p16	p17	p18		p19	p20	sub total
1	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
2	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
3	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
4	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
5	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
6	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	2	10	34
7	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	79
8	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	10	3	2	3	2	10	3	3	2	3	2	3	16	52
9	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	3	24	75
10	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	14	5	4	5	4	18	5	5	4	5	4	5	28	88
11	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25	84
12	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	10	3	2	3	2	10	4	3	2	3	2	2	16	53
13	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	12	2	3	2	3	10	2	2	3	2	3	2	14	49
14	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	4	3	4	3	3	21	68
15	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	11	36
16	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
17	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
18	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
19	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
20	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
21	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
22	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
23	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24

24	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
25	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
26	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	2	10	34
27	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	79
28	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	10	3	2	3	2	10	3	3	2	3	2	3	16	52
29	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	3	24	75
30	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	14	5	4	5	4	18	5	5	4	5	4	5	28	88
31	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25	84
32	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	10	3	2	3	2	10	4	3	2	3	2	2	16	53
33	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	12	2	3	2	3	10	2	2	3	2	3	2	14	49
34	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	4	3	4	3	3	21	68
35	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	11	36
36	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
37	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
38	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
39	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
40	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
41	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
42	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
43	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
44	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
45	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
46	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	2	10	34
47	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	79
48	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	10	3	2	3	2	10	3	3	2	3	2	3	16	52
49	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	3	24	75
50	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	14	5	4	5	4	18	5	5	4	5	4	5	28	88
51	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25	84

52	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	10	3	2	3	2	10	4	3	2	3	2	2	16	53
53	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	12	2	3	2	3	10	2	2	3	2	3	2	14	49
54	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	4	3	4	3	3	21	68
55	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	11	36
56	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
57	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
58	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
59	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
60	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
61	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
62	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
63	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
64	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
65	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
66	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	2	10	34
67	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	79
68	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	10	3	2	3	2	10	3	3	2	3	2	3	16	52
69	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	3	24	75
70	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	14	5	4	5	4	18	5	5	4	5	4	5	28	88
71	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25	84
72	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	10	3	2	3	2	10	4	3	2	3	2	2	16	53
73	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	12	2	3	2	3	10	2	2	3	2	3	2	14	49
74	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	4	3	4	3	3	21	68
75	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	11	36
76	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
77	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
78	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
79	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31

80	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
81	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
82	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
83	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
84	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
85	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
86	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	2	10	34
87	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	79
88	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	10	3	2	3	2	10	3	3	2	3	2	3	16	52
89	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	3	24	75
90	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	14	5	4	5	4	18	5	5	4	5	4	5	28	88
91	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25	84
92	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	10	3	2	3	2	10	4	3	2	3	2	2	16	53
93	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	12	2	3	2	3	10	2	2	3	2	3	2	14	49
94	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	4	3	4	3	3	21	68
95	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	11	36
96	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
97	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
98	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
99	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
100	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
101	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
102	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
103	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
104	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
105	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
106	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	2	10	34
107	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	79

108	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	10	3	2	3	2	10	3	3	2	3	2	3	16	52
109	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	3	24	75
110	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	14	5	4	5	4	18	5	5	4	5	4	5	28	88
111	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25	84
112	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	10	3	2	3	2	10	4	3	2	3	2	2	16	53
113	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	12	2	3	2	3	10	2	2	3	2	3	2	14	49
114	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	4	3	4	3	3	21	68
115	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	11	36
116	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
117	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
118	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
119	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
120	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
121	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
122	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
123	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
124	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
125	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
126	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	8	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	2	10	34
127	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	79
128	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	10	3	2	3	2	10	3	3	2	3	2	3	16	52
129	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	3	24	75
130	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	14	5	4	5	4	18	5	5	4	5	4	5	28	88
131	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25	84
132	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	10	3	2	3	2	10	4	3	2	3	2	2	16	53
133	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	12	2	3	2	3	10	2	2	3	2	3	2	14	49
134	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	4	3	4	3	3	21	68
135	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	11	36

136	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
137	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
138	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
139	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
140	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
141	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50
142	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	4	20	67
143	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7	24
144	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	2	1	9	31
145	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20	68
146	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	2	3	2	3	2	15	50

### Base de datos de engagement

Nº	Vigor							Dedicación					Absorción							TOTAL	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	sub total	p7	p8	p9	p10	p11	sub total	p12	p13	p14	p15	p16	p17		Sub total
1	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	2	15	44
2	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	4	3	20	56
3	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	7	19
4	1	1	2	1	2	2	9	1	2	2	2	1	8	2	1	1	2	2	1	9	26
5	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	3	3	20	57
6	2	1	2	1	2	2	10	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	2	1	10	28
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	68
8	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	3	3	13	2	3	3	2	3	3	16	45
9	3	4	4	4	4	5	24	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	5	4	24	69
10	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	5	5	28	79
11	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	70
12	2	3	2	3	2	4	16	3	2	2	4	3	14	2	2	3	2	4	3	16	46
13	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	2	2	3	2	2	14	40
14	3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	4	4	18	3	3	4	3	4	4	21	60
15	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	11	31
16	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	1	12	2	2	2	3	3	2	14	41
17	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	1	14	3	4	3	3	4	3	20	54
18	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	7	2	2	1	1	1	1	8	22
19	1	1	2	1	2	2	9	1	2	2	2	4	11	3	1	1	2	2	1	10	30
20	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	3	3	20	58
21	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	2	15	44
22	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	4	3	20	56
23	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	7	19
24	1	1	2	1	2	2	9	1	2	2	2	1	8	2	1	1	2	2	1	9	26
25	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	3	3	20	57
26	2	1	2	1	2	2	10	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	2	1	10	28
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	68
28	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	3	3	13	2	3	3	2	3	3	16	45
29	3	4	4	4	4	5	24	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	5	4	24	69
30	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	5	5	28	79
31	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	70
32	2	3	2	3	2	4	16	3	2	2	4	3	14	2	2	3	2	4	3	16	46
33	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	2	2	3	2	2	14	40
34	3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	4	4	18	3	3	4	3	4	4	21	60
35	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	11	31
36	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	1	12	2	2	2	3	3	2	14	41
37	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	1	14	3	4	3	3	4	3	20	54
38	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	7	2	2	1	1	1	1	8	22
39	1	1	2	1	2	2	9	1	2	2	2	4	11	3	1	1	2	2	1	10	30
40	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	3	3	20	58
41	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	2	15	44
42	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	4	3	20	56

43	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	7	19
44	1	1	2	1	2	2	9	1	2	2	2	1	8	2	1	1	2	2	1	9	26
45	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	3	3	20	57
46	2	1	2	1	2	2	10	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	2	1	10	28
47	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	68
48	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	3	3	13	2	3	3	2	3	3	16	45
49	3	4	4	4	4	5	24	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	5	4	24	69
50	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25	72
51	5	4	4	4	3	3	23	2	3	2	3	3	13	2	2	4	4	3	2	17	53
52	2	3	2	3	3	4	17	4	4	4	5	4	21	4	4	3	2	4	4	21	59
53	2	2	3	2	5	5	19	4	5	4	5	5	23	4	4	2	3	5	4	22	64
54	3	4	3	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	23	66
55	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	4	3	14	2	2	2	2	3	2	13	40
56	2	2	3	2	2	2	13	3	2	3	2	2	12	3	3	2	3	2	3	16	41
57	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	4	3	19	57
58	2	1	1	1	2	2	9	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	2	2	10	28
59	1	1	2	1	2	2	9	3	2	3	3	2	13	3	3	1	2	2	3	14	36
60	3	3	4	3	4	3	20	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	3	19	55
61	2	2	3	2	2	1	12	1	1	1	1	1	5	1	1	2	3	1	1	9	26
62	4	3	3	3	1	1	15	2	1	2	2	1	8	2	2	3	3	1	2	13	36
63	2	1	1	1	3	3	11	4	3	4	3	3	17	4	4	1	1	3	4	17	45
64	1	1	2	1	2	2	9	3	2	3	3	2	13	3	3	1	2	2	3	14	36
65	3	3	4	3	4	3	20	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	3	19	55
66	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	1	7	21
67	4	4	4	4	1	1	18	2	1	2	2	1	8	2	2	4	4	1	2	15	41
68	3	3	2	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	4	4	3	2	3	4	20	54
69	3	4	4	4	2	1	18	2	1	2	2	1	8	2	2	4	4	1	2	15	41
70	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25	72
71	5	4	4	4	3	3	23	2	3	2	3	3	13	2	2	4	4	3	2	17	53
72	2	3	2	3	3	4	17	4	4	4	5	4	21	4	4	3	2	4	4	21	59
73	2	2	3	2	5	5	19	4	5	4	5	5	23	4	4	2	3	5	4	22	64
74	3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	4	4	18	3	3	4	3	4	4	21	60
75	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	11	31
76	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	1	12	2	2	2	3	3	2	14	41
77	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	1	14	3	4	3	3	4	3	20	54
78	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	7	2	2	1	1	1	1	8	22
79	1	1	2	1	2	2	9	1	2	2	2	4	11	3	1	1	2	2	1	10	30
80	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	3	3	20	58
81	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	2	15	44
82	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	4	3	20	56
83	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	7	19
84	1	1	2	1	2	2	9	1	2	2	2	1	8	2	1	1	2	2	1	9	26
85	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	3	3	20	57
86	2	1	2	1	2	2	10	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	2	1	10	28
87	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	68
88	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	3	3	13	2	3	3	2	3	3	16	45

89	3	4	4	4	4	5	24	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	5	4	24	69
90	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	5	5	28	79
91	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	70
92	2	3	2	3	2	4	16	3	2	2	4	3	14	2	2	3	2	4	3	16	46
93	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	2	2	3	2	2	14	40
94	3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	4	4	18	3	3	4	3	4	4	21	60
95	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	11	31
96	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	1	12	2	2	2	3	3	2	15	41
97	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	1	14	3	4	3	3	4	3	20	54
98	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	7	2	2	1	1	1	1	8	22
99	1	1	2	1	2	2	9	1	2	2	2	4	11	3	1	1	2	2	1	10	30
100	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	3	3	20	58
101	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	2	15	44
102	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	4	3	20	56
103	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	7	19
104	1	1	2	1	2	2	9	1	2	2	2	1	8	2	1	1	2	2	1	9	26
105	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	3	3	20	57
106	2	1	2	1	2	2	10	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	2	1	10	28
107	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	68
108	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	3	3	13	2	3	3	2	3	3	16	45
109	3	4	4	4	4	5	24	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	5	4	24	69
110	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	5	5	28	79
111	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	70
112	2	3	2	3	2	4	16	3	2	2	4	3	14	2	2	3	2	4	3	16	46
113	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	2	2	3	2	2	14	40
114	3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	4	4	18	3	3	4	3	4	4	21	60
115	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	11	31
116	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	1	12	2	2	2	3	3	2	15	41
117	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	1	14	3	4	3	3	4	3	20	54
118	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	7	2	2	1	1	1	1	8	22
119	1	1	2	1	2	2	9	1	2	2	2	4	11	3	1	1	2	2	1	10	30
120	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	3	3	20	58
121	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	2	15	44
122	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	4	3	20	56
123	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	7	19
124	1	1	2	1	2	2	9	1	2	2	2	1	8	2	1	1	2	2	1	9	26
125	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	3	3	20	57
126	2	1	2	1	2	2	10	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	2	1	10	28
127	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	68
128	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	3	3	13	2	3	3	2	3	3	16	45
129	3	4	4	4	4	5	24	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	5	4	24	69
130	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	5	5	28	79
131	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	70
132	2	3	2	3	2	4	16	3	2	2	4	3	14	2	2	3	2	4	3	16	46
133	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	2	2	3	2	2	14	40
134	3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	4	4	18	3	3	4	3	4	4	21	60

135	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	11	31
136	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	1	12	2	2	2	3	3	2	14	41
137	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	1	14	3	4	3	3	4	3	20	54
138	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	7	2	2	1	1	1	1	8	22
139	1	1	2	1	2	2	9	1	2	2	2	4	11	3	1	1	2	2	1	10	30
140	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	3	3	20	58
141	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	2	15	44
142	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	4	3	20	56
143	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	7	19
144	1	1	2	1	2	2	9	1	2	2	2	1	8	2	1	1	2	2	1	9	26
145	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	2	15	44
146	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	4	3	20	56



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional en el engagement de servidores administrativos de la Oficina de Gestión de Servicios de salud Huallaga Central, 2023", cuyo autor es ROJAS MEZA HEBER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 10- 08-2023 00:20:17

Código documento Trilce: TRI - 0600253