



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional en el engagement del personal
asistencial de un hospital público. Ayacucho, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Beltran Mitma, Luis Miguel (orcid.org/0000-0002-2839-7527)

ASESORES:

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

Mg. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por regalarme la vida y mantenerme con salud para poder realizar todos mis anhelos.

A mi amada familia, por todo el amor, confianza y por ser el sostén de mi vida.

A mi madre, porque a pesar de los años, siempre me brinda su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradecer inmensamente a Dios por guiarme en la vida y permitirme concluir mis metas.

A la Dra. Miluska Vega Guevara por su apoyo en el proceso de la elaboración de este trabajo de investigación y lograr obtener el grado de maestro.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	16
3.3. Población, muestra, muestreo	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Características sociodemográficas y laborales del personal asistencial de un hospital público de Ayacucho	18
Tabla 2 Ficha técnica LT	20
Tabla 3 Ficha técnica engagement	21
Tabla 4 Nivel del liderazgo transformacional de con relación a sus dimensiones.	24
Tabla 5 Nivel de engagement con relación a sus dimensiones.....	25
Tabla 6 Bondad del ajuste de los datos para el modelo	26
Tabla 7 Bondad del ajuste de los datos para el modelo	27
Tabla 8 Bondad del ajuste de los datos para el modelo	28
Tabla 9 Bondad del ajuste de los datos para el modelo	29
Tabla 10 Bondad del ajuste de los datos para el modelo	30
Tabla 11 Tabla de operacionalización de variables	48

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Modelo de diseño correlacional causal	15

Resumen

El objetivo principal de la investigación fue establecer la influencia del liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público de Ayacucho, de tipo básica, con enfoque cuantitativo, corresponde a un diseño no experimental y correlacional causal, se utilizó una muestra de 142 profesionales asistenciales, se utilizó un muestreo no probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta y para poder medir el LT se utilizó el Multifactorial Leadership Questionnaire MLQ-5X y para medir el engagement se utilizó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale UWES. El resultado se puede evidenciar que el liderazgo transformacional influye sobre el engagement. El 79% del personal asistencial, consideran que el liderazgo transformacional en su institución es de un nivel moderado, por otro lado, el 10% consideran que ese tipo de liderazgo es bajo, respecto al engagement, el personal asistencial presenta un nivel alto de engagement, con respecto a sus dimensiones, los trabajadores presentan un nivel alto vigor, dedicación y absorción en la realización de sus funciones laborales. Se llegó a concluir que la variable predictor liderazgo transformacional influye en un 22.6% en el engagement del personal asistencial de un hospital público de Ayacucho.

Palabras clave: liderazgo transformacional, engagement, Ayacucho

Abstract

The main objective of the research was to establish the influence of transformational leadership on the engagement of the care staff of a public hospital in Ayacucho, of a basic type, with a quantitative approach, corresponding to a non-experimental and causal correlational design, a sample of 142 healthcare professionals, a non-probabilistic sampling was used. The technique used was the survey and in order to measure TL the Multifactorial Leadership Questionnaire MLQ-5X was used and to measure engagement the Utrecht Work Engagement Scale UWES questionnaire was used. The result can be shown that transformational leadership influences engagement. 79% of healthcare staff consider that transformational leadership in their institution is of a moderate level, on the other hand, 10% consider that this type of leadership is low, regarding engagement, healthcare staff have a high level of engagement, with respect to its dimensions, the workers present a high level of vigor, dedication and absorption in the performance of their work functions. It was concluded that the transformational leadership predictor variable influences 22.6% of the engagement of the care staff of a public hospital in Ayacucho.

Keywords: transformational leadership, engagement, Ayacucho

I. INTRODUCCIÓN

En los sistemas sanitarios se deben implantar mejores prácticas de gestión, para lograr calidad, eficiencia y eficacia, la planificación y una adecuada gestión favorece la formación de una identidad compartida, la salud global es un motor estratégico que necesita a un líder transformacional, el cual le permita a la entidad lograr un excelente progreso. El liderazgo debe enfocarse en identificar retos adaptables e involucrar a los empleados, así como adaptarse al presente e incorporar una lógica acción de estrategias para transformar el sector, existen modelos de calidad que llegan a establecer una posición de liderazgo semejantes a otras teorías, destacando la innovación, el cambio y la aceptación organizacional como contribuciones (Puertas et al, 2020).

El liderazgo transformacional, para el cual se utilizará la siguiente abreviatura: LT, proporciona un compromiso emocional con la organización, este tipo de liderazgo, afecta indirectamente de manera verdadera en el desempeño del trabajador mediante un efecto intermediario de compromiso, al establecer una visión de cambio que anima a los colaboradores a participar en ese cambio que beneficie a las organizaciones (Shao et al, 2022).

En ese entorno, al realizar una revisión en Pubmed, Embase y CINAHL de 12 estudios, el 88% de ellos mostró una conexión relevante de liderazgo con el compromiso, siendo el liderazgo transformacional el más destacado, sin embargo, aún se carece de estudios para que las organizaciones adopten este liderazgo en sus gestores ya que evidencia un efectivo engagement (Specchia et al, 2021). Con relación a lo anterior, un estudio a 260 trabajadores de una organización quienes relacionaron al liderazgo transformacional con la motivación, el compromiso, la justicia (Tziner y Shkoler, 2018).

Por otro lado, el engagement laboral constituye a esas respuestas psicológicas donde los trabajadores se preocupan por las condiciones laborales que se les ofrecen, anticipando a que se reduce el cansancio o el estrés al completar las labores encomendadas en la cual el trabajador exhibe un compromiso activo con las funciones asignadas (García et al, 2022). Al realizar un estudio a una muestra poblacional de 120 colaboradores, se halló un vínculo del LT con el engagement, estos profesionales siguen trabajando con energía e inspiración, a pesar de la prueba emocional, de las crecientes exigencias de su cuidado y de las muchas

actividades que tienen que hacer, y es importante entender que su profesión satisface su vocación con la conexión emocional que forman con sus clientes (Carrillo, 2020).

En este contexto, en Tarapoto se realizó una investigación a los trabajadores ya que se considera una deficiencia en su función, no brindan una buena atención a los pacientes y usuarios, tampoco ha manifestado obligación de cumplirlos, los indicadores que fueron medidos son el vigor, la dedicación y la absorción; dónde se estableció un nivel medio de engagement (Trigozo et al, 2022). En Latinoamérica, de acuerdo a la revista de consultoría Internacional, donde el principal problema que afrontan las organizaciones, la carencia de gestión que fomenta el engagement o compromiso el cual pueda avalar un crecimiento constante del talento personal y profesional de los colaboradores (Deloitte, 2020).

El engagement es la motivación positiva del empleado y el estado emocional de su trabajo, que se determina mediante la influencia de sus dimensiones (Salanova y Schaufeli, 2009). La definición de esta variable es muy explícita, por otro lado, no se encuentran estudios sobre el liderazgo transformacional y de qué manera va a influir sobre el engagement del profesional asistencial de un hospital público, Ayacucho, ya que se pudo notar que los trabajadores no mostraron compromiso ni entusiasmo por las tareas que les fueron asignadas, realizaron las actividades solo por cumplirlas; también se observan conflictos laborales por estar relacionados con sus intereses o deseos mutuos, por otro lado, se puede observar que los gerentes no cuentan con un liderazgo efectivo que garantice un trabajo en equipo que tenga como resultado brindar un servicio de calidad al paciente.

Buscando una solución a este problema, en este estudio se investigó las dimensiones del LT y de qué manera influye en el engagement de los profesionales asistenciales.

Bajo este escenario, se propuso como problema principal ¿Cómo influye el Liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público, Ayacucho 2023? Para desarrollar los problemas específicos se tendrá en consideración las dimensiones de la variable liderazgo transformacional, con la propuesta de cuatro problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de la influencia idealizada en el engagement del personal asistencial de un hospital

público, Ayacucho,2023?,¿Cómo influye la motivación inspiradora en el engagement del personal asistencial de un hospital público, Ayacucho, 2023?, ¿Cuál es la influencia del estímulo intelectual en el engagement del personal asistencial de un hospital público, Ayacucho, 2023?, ¿Cuál es la influencia de la consideración individualizada en el engagement del personal asistencial de un hospital público, Ayacucho, 2023?.

La investigación posee relevancia teórica, procurando resolver la vana información sobre el liderazgo transformación en el engagement en el área de la salud, se identificó características del LT y cómo influye en el engagement que permitan una gestión óptima del personal de salud.

Además, presenta explicación práctica, puesto que la información que se presenta es real, permitiendo a los gestores o directivos optar por las decisiones más certeras que aseguren un adecuado ambiente en el trabajo estimulando el engagement de los trabajadores. Para la gestión de la asistencia en salud este estudio es importante ya que va a contribuir con datos reales que les permitirá a los gerentes del sector salud, escoger las estrategias que ayuden a cumplir sus objetivos institucionales. Para finalizar se utilizarán instrumentos que servirán de apoyo para próximos estudios que guarden relación con gestionar los servicios de la salud.

El objetivo general de este estudio: determinar la influencia del liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público, Ayacucho,2023. Los específicos: determinar cómo Influyen sus dimensiones en el engagement del personal asistencial de un hospital público, Ayacucho,2023.

Como hipótesis general: el LT influye en el engagement del personal asistencial de un hospital público, Ayacucho,2023. Las hipótesis específicas: de qué manera influyen las dimensiones del LT en el engagement del personal asistencial de un hospital público, Ayacucho,2023.

II. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo presenta los estudios previas que se realizaron para analizar y estudiar las variables del presente estudio y la relación que pueda existir entre ellas, con respecto a lo mencionado se debe recalcar que aquellas investigaciones revisadas son a nivel nacional e internacional, cuyo propósito fue estudiar el LT y el engagement en organizaciones privadas y públicas, a pesar de ello, cabe recalcar que existe un número limitado de informes sobre el nexo existente entre el LT y el engagement en las entidades pertenecientes al sector de la salud.

A continuación, se presenta la revisión de los antecedentes a nivel nacional e internacional con relación a las variables estudiadas.

A nivel nacional se encontraron estudios actuales relacionados con el tema a investigar, los que se presentan a continuación.

Plantea, Vega (2023) quien elaboró una investigación básica, descriptiva, correlacional y no experimental, en el personal de un centro asistencial de Chiclayo a quienes se realizó un cuestionario MLQ-5X con el cual se pudo medir el nivel de engagement y por otro lado se midió el liderazgo transformacional mediante un cuestionario UWES, luego del análisis se pudo concluir que un 67% califica regular el tipo de liderazgo utilizado por los jefes mientras que, el 92% afirma que el engagement es adecuado, por lo que existe una relación provechosa entre las variables investigadas.

Como señala, Salcedo (2022) en un estudio cuantitativo de alcance correlacional y de tipo transversal en un centro asistencial de Lima, con una muestra que estuvo representada por 70 colaboradores, el resultado mostró que más de un 50% presenta un alto grado de liderazgo por lo que un 70% de los trabajadores se sienten motivado, esto muestra que se encuentra una relación entre el LT y la motivación del personal.

Para Cerda (2021) luego de investigar la relacionar de los estilos de liderazgo y el engagement con profesional obstetra de un hospital, presentando un estudio transversal y correlacional, con un muestreo de 48 profesionales, los instrumentos empleados fueron CELIS-S y UWES, se logró concluir que, un 42.2 % del personal

evidencia un alto nivel de engagement ya que, de todos los estilos de liderazgo estudiados, el que guardó más relación con el engagement, fue el liderazgo transformacional.

Por otro lado, un estudio elaborado por Asencio (2021) en cual se pudo hallar la influencia entre las variables investigadas, describió que un 92,6% de la muestra presentan un elevado grado de engagement con relación al liderazgo transformacional, se realizó un trabajo de tipo descriptivo, correlacional simple, con una población comprendida por 27 profesionales de la salud, se pudo medir el liderazgo transformacional por medio de un cuestionario denominado MLQ-5X conformado por 20 ítems y para evaluar el engagement se utilizó UWES en el cual se establecieron 17 ítems, obteniendo como resultado que más del 70% reconoce un líder con un grado elevado de liderazgo transformacional y un 92,6% muestran un elevado engagement, por lo que se puede afirmar que se halló una reciprocidad de ambas variables estudiadas.

Del mismo modo Zuta (2020) desarrolló una investigación, tanto del LT como del clima de una organización en empleados del área asistencial de emergencia de un hospital, siendo un trabajo cuantitativo, correlacional cuyo diseño fue, no experimental, trabajaron con 130 profesionales asistenciales, el instrumento utilizado Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) con el que se midió el clima de la organización; se evidenció que más del 50% del personal de enfermería, de acuerdo a su percepción consideraron que existiría un nexo entre clima organización y el liderazgo transformacional. Un 56.9% de enfermeras indicaron que sienten un clima levemente satisfactorio señalando que sus superiores presentan un elevado nivel de liderazgo.

Los estudios de nivel internacional que fueron revisado se presentan a continuación.

Para, Hasan et al (2023) realizaron un análisis entre el LT y el compromiso laboral en profesional de enfermería, este estudio correlacional y descriptivo, conformado por una muestra de 353 enfermeras, pudo determinar el nexo existente entre ambas

variables de estudio, se presentó un alto nivel de influencia del LT en el compromiso laboral de los involucrados.

Sostiene, Al-Dossary (2022) en un estudio sobre estilos de liderazgo y compromiso laboral hacia la organización en la gerencia del área de enfermería, en instituciones hospitalarias de Arabia Saudita, el estudio realizado es transversal, con una muestra de 370, para la cual se aplicó un cuestionario MLQ, OCQ y UWES que arrojaron como resultado que un 84.4% de los encuestados afirmaron hubo una estrecha relación positiva entre los liderazgos transaccionales y transformacionales con el compromiso en sus labores. Por otro lado, al existir un compromiso eficiente esto influye en el desempeño de las funciones de las enfermeras.

Por otro lado, Foá et al (2020) desarrollaron un estudio explorativo para analizar las causas que puedan impactar en el engagement y el estrés de profesionales que laboran con adultos mayores, el engagement favorece a la autonomía de carrera, el significado de pertenecer y el desarrollo profesional desfavorecen el compromiso con el trabajo y la autonomía en el trabajo, la motivación, la orientación psicológica y las buenas relaciones con los adultos mayores redujeron este estrés.

Como opinan, Sanclemente et al (2019) en una investigación cualitativa en hospitales privados y públicos de una ciudad de España, cuyo objeto fue fijar las causas que estimulan en el engagement del personal de enfermería. Comprender el engagement de los empleados y los problemas que promueven o entorpecen su aparición es fundamental para poder desarrollar medios que ayuden a su desarrollo, el uso de métodos cualitativos permitió detectar situaciones que podrían haberse pasado por alto. Después de un análisis, quedó claro que los participantes experimentaron una grave falta de reconocimiento, lo que, en su opinión, conduciría al síndrome de burnout y a la falta de cohesión del equipo.

Para Ree & Wiig (2019) al realizar un estudio para estimar de qué manera se relacionan el LT, la seguridad del paciente, demandas laborales con el engagement en la prestación de servicios asistenciales domiciliarios. Concluyeron que el LT

impacta de forma representativa en el engagement. Por otro lado, las percepciones del personal en cuanto a las variables pueden afectar la seguridad de los pacientes.

Por último, para Prochazka et al (2017) quienes llevaron a cabo una investigación para evaluar cómo se relaciona el LT con el engagement a un total de 307 colaboradores checos. La correlación del LT y la autoeficacia fue débil, por otro lado, la autoeficacia y su relación con el engagement pareció tener una fortaleza moderada. Los análisis informaron efectos indirectos más débiles del LT en el compromiso mediante la autoeficacia. A pesar de ello, el impacto directo del de este tipo de liderazgo en el engagement es resistente. La autoeficacia explica únicamente un limitado fragmento de relación entre el liderazgo transformacional y el engagement.

Toda la información recopilada se empleó para dar sustento al problema identificado, para la formulación de la hipótesis, también facilitó la identificación y selección de los instrumentos idóneos que se podrán aplicar en el entorno de la salud.

A continuación, se presentan las bases teóricas que definan las variables estudiadas.

Para efectos de la presente investigación se tomó la definición de los autores base Bass & Avolio (1994), definiéndolo como las acciones que realiza el líder para que sus seguidores puedan enfrentar el cambio, estos líderes se caracterizan ser perspicaces, persistentes, poseen mucha energía, suelen ser intuitivos y tienen la capacidad de determinar una visión organizacional, alentando a sus colaboradores a aumentar el rendimiento en la realización de sus funciones.

Por otra parte, Hogg et al (2010) indican que este tipo de liderazgo está enfocado en la forma de que un líder puede transformar el accionar y los objetivos de un grupo por medio del carisma.

El LT es la influencia que permita la relación directa del líder con sus seguidores para realizar cambios en distintos ámbitos de la organización, trazando una visión,

acciones e impacto. Este tipo de liderazgo involucra actitudes y comportamientos para que una persona pueda influir en el grupo y poder trabajar de una forma más eficiente logrando un cambio significativo (Lin et al, 2017).

Para Salcedo (2018) el LT no pierde de vista los resultados que se espera conseguir, alinea el interés de sus seguidores con su entidad, estableciendo ambientes de trabajo gratos.

Por otro lado, Canal et al (2023) mencionan que, el LT es la doctrina que guía los procesos mediante los cuales las organizaciones gestionan su capital humano para crear un entorno más productivo que genera una ventaja competitiva única e inimitable. Los líderes transformacionales actúan para influir en la evolución mental y en la actuación de sus subordinados, lo que puede ser facilitado por el ambiente de trabajo de los equipos que forman.

Los líderes transformacionales toman acciones para influir en el desarrollo psicológico y los comportamientos de los seguidores, que pueden ser promovidos por el contexto de trabajo del equipo que forman (Meng et al, 2022).

En este estudio se consideró lo definido por Bass & Avolio (1994), quienes indican que el LT son aquellas acciones que realiza el líder para que sus seguidores puedan enfrentar el cambio. Es necesario precisar que esta definición sigue en vigencia ya que ha sido utilizada para definir el liderazgo transformacional en varios trabajos de investigación (Palomino, 2021; Al-Dossary, 2022 y Cerda, 2023). Son las acciones realizadas por los líderes que guían y orientan a sus colaboradores como enfrentar un cambio, las características de estos líderes es la intuición, perspicacia, la persistencia, capacidad para determinar una visión y alentar a sus seguidores para la realización eficiente de sus funciones.

Seguidamente se presentan algunos modelos teóricos del liderazgo transformacional.

En cuanto al modelo teórico del LT, Bass (1985) estudió la teoría de Burns a cerca de la finalidad de LT, planteó un nuevo modelo y con más detalles, en el cual un líder es quien va a transformar la visión de una realidad mediante la motivación a

sus colaboradores para lograr reemplazar en ellos sus propios intereses e incrementar el interés por su equipo (Brown et. al 2019).

Por lo que, el modelo propuesto por Bass & Avolio (1994) citado por Tziner y Shkoler (2018) definen la perspectiva con base en las particularidades de los líderes que reconocen lo importante y lo valiosos de los productos del trabajo de sus seguidores, como resultado, los seguidores informan mayores niveles de satisfacción laboral; respetan a los líderes y los motivan a desempeñarse.

Para este estudio se seguirá el modelo de Bass & Avolio (1994) citado por Tziner y Shkoler (2018) porque han definido 4 dimensiones y herramientas adecuadas a los objetivos o propósitos de la investigación. La teoría del LT que está basada en la idea de que los líderes son habilitadores de empoderamiento que buscan nuevas visiones, valores y normas; además de ser pensadores estratégicos. Esa visión emerge y avanza cuando los líderes crean una cultura comprometida a apoyarla; por lo tanto, las empresas efectivas deben requerir tales líderes que actúen tanto táctica como estratégicamente.

Bass & Avolio (1994) bajo este modelo teórico diseñaron el cuestionario de liderazgo multifactorial (MLQ), afirman que el LT posee 4 cuatro dimensiones.

a) Dimensión influencia idealizada

Según Bass & Avolio (1994) esta dimensión comprende un liderazgo carismático que demuestra una determinación para el logro de metas, este líder es un ejemplo a sus trabajadores, todos lo respetan, lo admiran y genera confianza hacia sus colaboradores.

b) Dimensión motivación inspiradora

Para Bass & Avolio (1994) el guía sirve de inspiración a sus colaboradores para que trabajen en equipo, logrando alcanzar las metas con un elevado desempeño. Luego, Imen et al (2018) describen a un líder que se basa en la conexión e inspiración hace uso de apelaciones y declaraciones que despierten las emociones y motivación de los trabajadores. Todo esto desarrolla un clima adecuado sin límites, para que así los trabajadores se sientan más inspirados y con ello pueden

saber qué hacer y cuáles son sus necesidades o si necesitan algún apoyo para hacer un trabajo eficiente.

c) Dimensión estimulación intelectual

Según Bass & Avolio (1994) esta dimensión se caracteriza porque el líder estimula de manera intelectual a sus colaboradores con la finalidad que desarrollen competencias exploratorias, mejorando el pensamiento crítico para que puedan tomar las decisiones correctas ante un evento, perfeccionando el manejo de soluciones.

d) Dimensión consideración individualizada

Bajo este concepto un líder manifiesta interés por sus colaboradores tomando siempre en cuenta las necesidades de cada uno, cuidando siempre el bienestar de todo su equipo ofreciendo un grato ambiente laboral en el cual todos se brindan apoyo (Bass & Avolio 1994; citado por Jackson, 2020).

Estas cualidades del guía estimulan de manera significativa a sus colaboradores para que puedan explorar sus capacidades lo que les permitirá el logro de grandes resultados en su desempeño laboral. (Judge & Piccolo, 2019). Cabe recalcar que este tipo de líder desarrolla objetivos que expresa un motivo intenso fundamentado en lo que se cree por medio de una motivación que inspire, por lo contrario, la gestión visualiza las metas y finalidad de forma impersonal (Mi et al, 2019). Por otro lado, los jefes solo se basan en planificar, buscar la negociación, tratar de recompensar e imponer, pero un líder trata las emociones, inspira y sirve de apoyo a sus seguidores ofreciéndoles un impulso para su desarrollo intelectual (Hosna et al, 2021).

En este sentido toda organización está en la exigencia de contar con líderes que posean con la admiración de sus seguidores y que puedan ser un ideal a seguir, debe también, ser carismático para poder implementar cambios importantes y positivos dentro de su organización (Afsar et al, 2019). Ya que este tipo de liderazgo es valorado como el más adecuado para motivar una evolución e innovar en las organizaciones, por tanto, es claro en su comunicación, inculca un compromiso, genera confianza y sobre todo mantiene al empleado motivado, generando así un

trabajo efectivo (Stewart, 2006). Por todo lo antes mencionado el LT podría contribuir de forma satisfactoria a los trabajadores, implicando un trabajo en equipo exitoso lo cual se vería reflejado en el rendimiento del personal asistencial favoreciendo un mejor resultado en las gestiones de las Entidades de Salud.

Enseguida, se presentan las bases teóricas que definen la variable engagement.

Maslach y Leiter (1999) lo definen como el apego emocional a la organización derivado de la motivación y un excelente clima en el trabajo.

Del mismo modo, Kahn (1990) describe al engagement como el uso de los miembros de la organización y de sus propias funciones para expresar su condición física, mental, sentimental y moral durante su trabajo. Por lo tanto, el engagement es definido como una condición psicológica, emotivo-mental, que se caracteriza por un empeño, la vehemencia y fuerza.

En un sentido figurativo, sería la forma de como una entidad puede atrapar "las manos, la cabeza y el alma de sus trabajadores" (Schaufeli et. al 2002).

Por otro lado, Schaufeli y Bakker (2004) afirman que el engagement es una situación positiva y activa frente a los trabajos realizados en una entidad, donde van a predominar la dedicación, el vigor y la absorción.

Salanova & Schaufeli (2009) definen al engagement como el vínculo que llega a tener una persona con su trabajo, sintiendo que la organización con la que se identifica es la mejor.

Por otro lado, se define al engagement laboral como una respuesta psicológica de satisfacción que se relaciona al ámbito laboral (Foà et. al, 2020).

Para la investigación se consideró lo definido por Salanova & Schaufeli (2009) quienes definen al engagement como el vínculo que llega a tener una persona con su trabajo, sintiendo que la organización con la que se identifica es la mejor. Es importante recalcar que esta definición sigue en vigencia ya que ha sido utilizada para definir el engagement en varios trabajos de investigación (Albrecht et al, 2015; Asencio, 2021 y Vega, 2023). El engagement es el vínculo o conexión que tienen

los trabajadores con su empresa como una respuesta psicológica que los hace sentir identificados con ella.

Seguidamente se presentan los modelos teóricos.

A. Modelo teórico de Red

Este modelo propuesto por Salanova, et al (2007) el cual apoya el engagement porque tiene sus orígenes en la psicología positiva, donde se cree que el engagement es motivacional y social. Se deriva de un modelo explicativo del bienestar psicosocial que incluye el malestar psicológico y social de los empleados, los factores positivos relacionados con la salud y los aspectos de sus organizaciones.

Este modelo considera 4 características: recursos personales, necesidades/recursos laborales, afecto/experiencia y conducta laboral. Los recursos personales están moderados por la autoeficacia, las necesidades y recursos laborales se dividen además en necesidades/recursos que se relacionan con tareas, necesidades/recursos a nivel social y necesidades/recursos a nivel organizacional. Este modelo constituye la base teórica de un instrumento o cuestionario que denomina RED, siendo el eje de la evaluación del riesgo psicológicos y sociales.

B. Modelo de demandas y recursos laborales (DRL)

Este modelo fue propuesto por Salanova & Schaufeli, 2009 quienes revelan que cada tipo de organización o profesión contiene diferentes tipos de necesidades y recursos para el desempeño activo, este es adaptable para las condiciones necesarias que necesita el 'engagement'. Las demandas son características organizacionales y laborales que requieren un esfuerzo físico o mental por parte de los empleados. En cuanto a la relación entre los recursos y el " engagement ", el punto es que los recursos tienen el potencial motivacional para aumentar el engagement en el lugar de trabajo.

Bajo este modelo que se define al engagement con un estado de ánimo bueno en el cual el colaborador se sienta realizado dentro de la organización a la que

pertenece y está caracterizado por tres componentes; el vigor, la dedicación y la absorción.

Para esta investigación se tomará el modelo teórico de demandas y recursos laborales de Salanova & Schaufeli, 2009 donde el engagement es conceptualizado como una situación positiva y activa frente a los trabajos realizados en una entidad, donde van a predominar la dedicación, la absorción y el vigor, bajo este contexto estaríamos haciendo referencia de sus dimensiones.

a) Dimensión vigor

Según, Salanova & Schaufeli, 2009 el vigor está caracterizado por la cantidad de ímpetu y fuerza psicológica del empleado, también cabe mencionar que entre las características de esta dimensión se encuentra el alto nivel de resistencia mental, el aumento de nivel de energía y la voluntad que poseen los trabajadores para poner el mayor esfuerzo para realizar sus labores.

b) Dimensión dedicación

Para Salanova & Schaufeli, 2009 significa tratar al empleado con entusiasmo y aceptando los retos enfocándose en el nivel de relación del trabajador con su organización cuyas características son la valoración, las experiencias, las inspiraciones, el entusiasmo, el orgullo y los desafíos que puedan presentarse en la realización de las funciones asignadas al colaborador.

c) Dimensión absorción

La absorción es concentrarse y estar en armonía con el trabajo. Por tanto, entre los posibles efectos positivos del engagement, se encuentran las disposiciones positivas para con la realización de las labores, la salud personal, el comportamiento no laboral y la mejora del rendimiento, así como un mejor compromiso con su institución (Salanova & Schaufeli, 2009).

Importancia

Cuando un trabajador que posea un alto grado de engagement se sentirá motivado para hacer su trabajo con persistencia, energía y concentración. Por lo tanto, el sistema de recursos humanos de una organización debe fomentar la participación de los empleados, ya que esto generará buenos resultados Albrecht et. al (2015).

De la información anterior, podemos concluir que el LT y el engagement son variables de suma importancia y van más allá de los frutos de una entidad y el trabajo de sus empleados, en consecuencia, su relación es vital hacia sus trabajadores, la gestión y el líder (Cruz et al. 2013).

En este sentido, el LT se relaciona con el engagement como fin orientado al cambio y se conceptualiza como un estado positivo relacionado con el lugar de trabajo caracterizado por el estímulo, la motivación y el compromiso. Centrarse en el desarrollo del empleado en su trabajo; es decir, el ambiente psico-emocional que persiste en el tiempo y tiene como objetivo alcanzar las metas organizacionales en la gestión del cuidado de la salud.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de la investigación

Investigación de tipo básica ya que busca expandir los estudios sobre el liderazgo organizacional y el engagement (Hernández y Mendoza, 2018). Por otro lado, la CONCYTEC (2020) hace referencia refiere a que el tipo de esta investigación está caracterizada solo teóricamente.

De enfoque cuantitativo en la cual se describirá los hechos estudiados, se realizará recopilación de información necesaria para analizar la hipótesis, buscando las relaciones y semejanzas con las variables estudiadas, para tabular los datos se utilizará la estadística, con el fin de hacerlos válidos (Ñaupas et al, 2014).

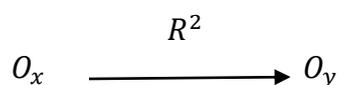
3.1.2. Diseño de la investigación

Diseño No Experimental, ya que sus componentes serán medidos tal y como se presentan en el estudio, se evaluará los sucesos de tal manera como se encuentran, sin existir manipulación alguna y en el tiempo establecido (Palella & Martins, 2012).

Correlacional causal ya que se llevó a cabo la observación y recolección de datos en un mismo momento cuyo fin es de construir y explicar la de qué manera se relacionan las variables y el nivel de relación, sin la necesidad de precisar su causalidad (Palella & Martins, 2012).

Figura 1

Esquema del diseño correlacional causal



Nota. En la figura se puede apreciar el esquema del diseño de la investigación el cual es un estudio correlacional causal

Donde:

O_x = liderazgo transformacional

O_y = engagement

→ = influencia de x en y

R = correlación entre variables

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Variable independiente: liderazgo transformacional

- a. **Tipo de variable.** Cualitativa y ordinal ya que señalan cualidades o atributos que pueden ser medidos por categorías como, por ejemplo: bajo, mediano, alto y muy alto (Ñaupas et al, 2014).
- b. **Definición conceptual.** Las acciones que realiza el líder para que sus seguidores puedan enfrentar el cambio, estos líderes se caracterizan ser perspicaces, persistentes, poseen mucha energía, suelen ser intuitivos y tienen la capacidad de determinar una visión organizacional, alentando a sus colaboradores a aumentar el rendimiento en la realización de sus funciones (Bass & Avolio, 1994).
- c. **Definición operacional.** Para poder medir el LT se hizo uso del cuestionario de Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X) de Bass & Avolio (1994), adaptado por Palomino (2021), conformado por 40 ítems, con una escala ordinal polinómica, para desarrollar el estudio se considerará las 4 dimensiones del LT:
1. Influencia idealizada: que comprende un líder carismático que demuestra una determinación para el logro de metas
2. Motivación inspiradora: el líder sirve de inspiración a sus colaboradores para que trabajen en equipo, logrando alcanzar las metas con un elevado desempeño,
3. Estimulo intelectual: se caracteriza porque el líder estimula de manera intelectual a sus colaboradores con la finalidad que desarrollen competencias exploratorias, mejorando el pensamiento crítico para que puedan tomar las decisiones correctas ante un evento y
4. Consideración individualizada: un líder manifiesta interés por sus colaboradores tomando siempre en cuenta las necesidades de cada uno, cuidando siempre el bienestar de todo su equipo ofreciendo un grato ambiente laboral en el cual todos se brindan apoyo.
- d. **Dimensiones.** Se conforman por 4 influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulo intelectual, consideración individualizada.
- e. **Indicadores.** Credibilidad, entusiasmo, cumplir con los objetivos, adecuación a los cambios., realizar el más grande esfuerzo, trato personalizado y apoyo conteniendo 40 ítems.
- f. **Escala de mediciones.** Se utilizó 1 =Nunca; 2 = A veces y 3 = Siempre.

Variable dependiente: engagement

- a. Tipo de variable:** este tipo de variable es cualitativa y ordinal pues señala cualidades o atributos que pueden ser medidos por categorías como, por ejemplo: bajo, mediano, alto y muy alto (Ñaupas et. al, 2014).
- b. Definición conceptual:** Salanova & Schaufeli (2009) definen al engagement como el vínculo que llega a tener una persona con su trabajo, sintiendo que la organización con la que se identifica es la mejor. Por otro lado, se define al engagement laboral como una respuesta psicológica de satisfacción que se relaciona al ámbito laboral. Maslach y Leiter (1999). Es el apego emocional a la organización derivado de la motivación y un excelente clima en el trabajo (Foà et. al, 2020).
- c. Definición operacional:** en cuanto al engagement para su medición se utilizó el cuestionary Utrecht Work Engagement Scale UWES propuesto por Schaufeli y Bakker (2004) y adaptado al área de la salud por Asencio (2021). Esta escala de medición contara con 17 ítems que medirán los indicadores siguientes: niveles de energía, fortaleza mental, constancia del rol laboral, entusiasmo, optimismo, entre otros.
- d. Dimensiones.** Son el Vigor, la Dedicación y la Absorción.
- e. Indicadores.** Conformado por elevados grados de energía, fortaleza mental, constancia en la función laboral, optimismo, entusiasmo al asistir a centro de labores, persistencia por el trabajo, inspiración, retador, compromiso, orgulloso por el puesto laboral, entusiasta en el trabajo, inmerso en su trabajo, felicidad al trabajar y difícil desconexión con su trabajo.
 - a. Escala de mediciones.** Se utilizó Nunca = 0; Casi nunca =1; Algunas veces = 2; Regularmente =3; Muchas veces =4; Casi siempre =6 y Siempre =6

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

Constituida por 224 profesionales asistenciales que actualmente brindan sus servicios en un Hospital Público de Ayacucho en el año en curso (Portal del Estado Peruano, s. f.).

➤ **Criterios de inclusión**

Trabajadores que se encuentren laborando bajo la modalidad CAS, nombrados y contrato por terceros, de manera continua por un tiempo consecutivo de 06 seis meses como personal asistencial. Que estén en disposición de firmar el consentimiento para aplicar los instrumentos.

➤ **Criterios de exclusión.**

Trabajadores con vacaciones, con permiso o que respondieron erróneamente.

Muestra

Es una parte representativa del total poblacional, debido a que es finita, se utilizó la siguiente fórmula para hallar la muestra (Ñaupas et al, 2014):

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq} =$$

Considerándose como valoración de p =5 – nivel de confianza = 95%, obteniendo como resultado una muestra de 142 trabajadores asistenciales, que cumplan los criterios de exclusión e inclusión.

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales del personal asistencial de un hospital público de Ayacucho

Características sociodemográficas y laborales		Fr	%
Sexo	Femenino	107	75
	Masculino	35	25
	Total	142	100
Edad	20 - 35	43	30
	36 - 50	71	50
	51 - 65	28	20
	Total	142	100
Tiempo que lleva laborando en el hospital	menos de 6 meses	19	13
	más de 6 meses	123	87
	Total	142	100
Profesión	Biólogo	16	11
	Enfermera	39	27
	Médico	20	14

Obstetra	11	8
Psicólogo	5	4
Químico farmacéutico	4	3
Tecnólogo médico	12	8
Trabajador social	7	5
Técnico en enfermería	27	19
Técnico en laboratorio	1	1
Total	142	100

Nota. En la siguiente tabla se muestra características sociodemográficas y laborales del personal asistencial

Muestreo

Se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se tomó en cuenta todos aquellos elementos poblacionales para desarrollar el estudio (Ñaupas et al, 2014).

Unidad de análisis

La unidad analizada en el estudio estuvo conformada por el personal asistencial que constituyen la población estudiada.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Como recurso se utilizó una encuesta que permitió la recopilación de información por medio de un formulario web que estará dirigido a los trabajadores asistenciales de un hospital público, la encuesta estuvo conformada por un conjunto de interrogantes orientadas a medir las variables de estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

Instrumento de recolección de datos

la herramienta utilizada en la recolección de datos del LT fue el cuestionario liderazgo multifactorial MLQ de Bass & Avolio (1994), que fue adaptado por Palomino (2021) y para medir el engagement se también se utilizó el cuestionario Utrecht Work Engagement propuesto por Schaufeli & Bakker (2004), adaptado en el Perú para el área de salud por Asencio (2021).

Se emplearon instrumentos ya validados que serán detallados en las siguientes fichas técnicas:

Tabla 2*Ficha técnica LT*

INSTRUMENTO 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
Ficha técnica	
Denominación original:	Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X)
Autor	Bass y Riggio, 2006
Origen	Nueva York – EE. UU.
Adaptación Perú y al contexto de la salud	Nelly Palomino (2021).
Adaptación al contexto de la población:	Trabajador asistencial Micro Red Kishuara Andahuaylas
Aplicación	Individual
Tiempo	15 a 20 minutos
Ejecución	Personal asistencial entre 20 a 60 años
Significados	Medir la influencia del liderazgo transformacional de la micro red Kishuara

Nota. La tabla muestra la ficha técnica de la variable independiente

Características del instrumento

El Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X) fue adaptado y estandarizado al contexto peruano por Palomino (2021) cuya finalidad fue la determinación de la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional. El instrumento se encuentra conformado por 40 ítems, para estudiar las 4 dimensiones del LT, con una escala de medición: (1) Nunca, (2) A veces y (3) Siempre.

Validez y confiabilidad

Bass y Riggio (2006) establecieron la confiabilidad del Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X) y su validez interna se determinó mediante un análisis factorial exploratorio. Su confiabilidad, se presentaron unos ítems mediante la escala Likert para recolectar los datos y se adaptó a una prueba para ser confiable con el coeficiente Alfa de Cronbach para analizar de forma interna con un resultado de 0.929 para el Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X) de Bass y Avolio, presentándose una validada confiabilidad en el uso del instrumento, Palomino, 2021 lo aplicó en una muestra de 65 Trabajador asistencial de una Micro Red Kishuara de Andahuaylas.

Tabla 3*Ficha técnica engagement*

INSTRUMENTO 1: ENGAGEMENT	
Ficha técnica	
Denominación original:	Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
Autor	Schaufeli y Bakker,2004
Origen	Países Bajos
Adaptación Perú y al contexto de la salud	Zoyla Asencio, 2021
Población:	Trabajadores de una entidad de salud
Aplicación	Individual
Tiempo	15 minutos
Ejecución	Trabajador de la Macro Regional SUSALUD Norte
Significados	Describir la correlación entre el liderazgo transformacional y el engagement

Nota. La tabla muestra la ficha técnica de la variable dependiente

Características del instrumento

El cuestionario Utrecht Work Engagement Scale UWES propuesto por Schaufeli y Bakker (2004) y adaptado al área de la salud por Asencio (2021). Esta escala de medición conto con 17 ítems que median los indicadores siguientes: niveles de energía, fortaleza mental, constancia del rol laboral, entusiasmo, optimismo, entre otros cuya valoración utilizada fue, (0) Nunca; (1) Casi nunca; (2) Algunas veces; (3) regularmente; (4) Muchas veces; (5) casi siempre; (6) siempre (Asencio 2021).

Validez y confiabilidad

El instrumento fue validado y adaptado al idioma español por Schaufeli y Bakker, 2004 por otro lado, Asencio (2021) estableció una confiabilidad del cuestionario UWES en trabajadores del sector salud, con 0.84 de Alpha de Cronbach. La validez se determinó mediante la estadística descriptiva y analítica, para luego mostrar un resultado de validez consistente de 0.83 (Asencio, 2021). Confiabilidad, los ítems presentado se midieron con una escala de Likert, empleándose el factor correlacional de Spearman (Rho) y Pearson conforme a cómo actúan las variables estudiadas.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación de los instrumentos

Un instrumento debe ser medido con una exactitud con la que se mide una variable y que pueda ser medida realmente. Es decir, si va a reflejar el criterio teórico por medio de los indicadores (Hernández & Mendoza, 2018).

3.5. Procedimientos

Se realizó la presentación de permisos con las oficinas pertinentes de la institución para dar a conocer el tema de investigación, se dio las aclaraciones, las consultas y absolución de dudas correspondientes, solicitando la participación y colaboración del personal en el estudio. Se solicitó el consentimiento de los trabajadores para participar en el estudio, para aplicar el instrumento se contó con un mes para luego se procedió a analizar los datos obtenidos para luego plantear los productos, las discusiones y establecer el debate para realizar sus recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

los datos fueron analizados mediante la estadística descriptiva e inferencial, todas las respuestas se ingresarán al programa Microsoft Excel, para su procesamiento en el software de estadística SPSS 25 del cual se obtuvieron las figuras y tablas.

3.7. Aspectos éticos

Principio de autonomía: este principio consiste en que la persona participa de forma voluntaria en la investigación, aclarándose las dudas que presente.

El principio de No maleficencia o de riesgo: que consiste en informarle al participante que No existe ningún riesgo en su participación en la investigación, pero si en algún momento se presentan interrogante que hagan sentirse incomodo, puede decidir si la responde o no.

Principio de beneficencia: consiste en dar alcance de los resultados sin recibir a cambio ningún pago o compensación económica. La investigación será un aporte a la salud pública.

Principio de justicia o confidencialidad: los datos de los participantes se mantendrán anónimos y de forma confidencial y se utilizarán solo para el estudio.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho, 2023

Investigador: Beltran Mitma, Luis Miguel

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada “liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público, Ayacucho.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución un hospital público. Ayacucho esta investigación es importante ya que les proporcionara a los gestores los medios y estrategias para llevar un liderazgo adecuado, el cual les permitirá a sus seguidores incrementar su nivel de engagement.

Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará de manera virtual.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

La siguiente tabla 4, se observa al 79% del personal asistencial de un hospital público, quienes llegan a considerar que el liderazgo transformacional en su institución es de un nivel moderado, por otro lado, el 11% consideran que ese tipo de liderazgo es de un nivel alto y el 10% restante indica que el nivel percibido del liderazgo es bajo. Se puede observar, además, la motivación inspiradora de los jefes o líderes presenta un 89% de nivel moderado, la influencia idealizada un 55% y la estimulación individual un 80%. Por otro lado, el 58 % del personal asistencial considera que, la consideración individualizada de sus líderes es de bajo nivel, en resumen, alrededor del 60% del personal asistencial opinan que estas dimensiones del LT presentan un nivel moderado en un hospital público de Ayacucho.

Tabla 4

Nivel del liderazgo transformacional de con relación a sus dimensiones

	Liderazgo transformacional		Motivación inspiradora		Influencia idealizada		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	14	10	12	8	17	12	23	16	58	41
Moderado	113	79	126	89	78	55	114	80	46	32
Alto	15	11	4	3	47	33	5	4	38	27
Total	142	100	142	100	142	100	142	100	142	100

En la tabla 5 observamos el nivel de engagement que percibieron 142 profesionales asistenciales de un hospital. Se puede observar que el 56% del total de encuestados presentan un nivel alto de engagement, el 43% presentan un nivel de engagement aceptable. Frente a sus dimensiones se puede apreciar, que el 52% de los trabajadores presentan un nivel alto de vigor frente a la realización de sus labores; un 62% de los encuestados presenta un alto nivel de la dimensión dedicación y el 61% presentan un nivel alto de absorción en las funciones realizadas en un hospital público de Ayacucho.

Tabla 5

Nivel de engagement con relación a sus dimensiones

	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	1	1	1	1	1	1	2	1
Aceptable	61	43	67	47	52	37	54	38
Alto	80	56	74	52	89	62	86	61
Total	142	100	142	100	142	100	142	100

4.2. Contrastación de hipótesis

Luego de realizar la prueba para el estudio del comportamiento de los datos, se pudo demostrar que estos datos analizados no presentan una distribución normal (ver anexo 6). Por consiguiente, para el análisis se empleó la prueba de Regresión Logística Ordinal que evidenció una influencia entre las variables estudiadas.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Hipótesis general

En la siguiente tabla 6 se evidencian la constratación de hipótesis general, la prueba realizada explica que el engagement si presenta dependencia del liderazgo transformacional del personal asistencial de un hospital público de Ayacucho, conforme al Chi cuadrado = 36.284 y un p valor = .007 < α .05, el cual nos indicó que, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor de pseudo R cuadrado, que mostró un coeficiente de Nagelkerke = .226, el cual indica que la dimensión consideración individualizada tiene una pequeña influencia de 22.6% sobre el nivel de engagement del personal asistencial.

Tabla 6

Bondad del ajuste de los datos para el modelo

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Liderazgo transformacional	36,284	1	,007	,225
			Nagelkerke	,226
				,040

Nota. Función de enlace: Logit.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

En la tabla 7, luego de analizar los datos en el programa SPSS, emitió un reporte en el cual se explica que, el nivel de engagement no presenta dependencia ante la dimensión motivación inspiradora que perciben los trabajadores de un hospital de Ayacucho, la Chi cuadrado = 19.348y un p valor = .152 > α = .05 por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 7

Bondad del ajuste de los datos para el modelo

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Motivación	19,348	1	,152	,127
inspiradora			Nagelkerke	,128
				,021

Nota. Función de enlace: Logit.

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

En la tabla 8, luego de analizar los datos en el programa SPSS, emitió un reporte en el cual se explica que, el nivel de engagement no presenta dependencia de la dimensión Influencia idealizada que percibe el profesional asistencial de un hospital de Ayacucho, la Chi cuadrado = 27.349y un p valor = .073 > α = .05 por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 8

Bondad del ajuste de los datos para el modelo

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Influencia idealizada	27,349	1	,073	,175
			Nagelkerke	,175
				,030

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 9, luego de analizar los datos en el programa SPSS, emitió un reporte en el cual se explica que, el nivel de engagement no tiende a depender de la dimensión estimulación intelectual que percibe el trabajador asistencial de un hospital de Ayacucho, la Chi cuadrado = 27.349 y un p valor = .217 > $\alpha = .05$ por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 9

Bondad del ajuste de los datos para el modelo

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Estimulación	27,349	1	,217	,103
intelectual			Nagelkerke	,103
				,017

4.2.5. Contratación de la hipótesis específica 4

En la tabla 10, luego de analizar los datos en el programa SPSS, emitió un reporte en el cual se explica que, el nivel de engagement depende de la dimensión consideración individualizada que percibieron los profesionales asistenciales de un hospital de Ayacucho, la Chi cuadrado = 22.477 y un p valor = .013 < α = .05 por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el valor de pseudo R cuadrado, que mostró un coeficiente de Nagelkerke = .147, el cual indica que la dimensión consideración individualizada tiene una pequeña influencia de 14.7% sobre el nivel de engagement del personal asistencial.

Tabla 10

Bondad del ajuste de los datos para el modelo

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Estimulación	22,477	1	,013	,146
intelectual			Nagelkerke	,147
				,025

V. DISCUSIÓN

El liderazgo transformacional es importante para el desempeño del personal asistencial que se encuentra frente al servicio de la población, en la presente investigación se realizó las discusiones basadas en los resultados que se obtuvieron.

El liderazgo transformacional se orienta a lograr un cambio en el personal de salud mediante diversos estímulos entre ellos la motivación, una adecuada influencia, desarrollo de capacidades, involucrar al personal en toma de ciertas decisiones, entre otros, todos estos factores va a influenciar de manera negativa o positiva en el ambiente psico-emocional del trabajador generando un nivel de engagement como respuesta es esos estímulos, es importante para el sector salud contar con trabajadores comprometidos ya que el objetivo es alcanzar las metas institucionales por el bienestar del paciente y de la comunidad.

El liderazgo transformacional guarda un 22% de influencia sobre el engagement que lo orienta al cambio y se conceptualiza como un estado positivo relacionado con el lugar de trabajo caracterizado por el estímulo, la motivación y el compromiso. Centrarse en el desarrollo del empleado en su trabajo es fundamental para que, con el tiempo se logre alcanzar las metas organizacionales en la gestión del cuidado de la salud.

La hipótesis general fue confirmada, en la cual se buscó hallar una influencia del liderazgo transformacional en el engagement, con los resultados obtenidos podemos evidenciar que el engagement si tiene dependencia del liderazgo, con una influencia del 22%, en función de ello se asume que el accionar del líder transformacional permite a los colaboradores tener las herramientas, la confianza, motivación adecuada con la finalidad de que ellos estén preparados para poder enfrentarse a nuevos retos o cambios, mientras que el engagement es la respuesta del trabajador con respecto a la institución donde labora, de acuerdo a los factores el que perciba se crea un vínculo entre ambos (Bass & Avolio, 1994 y Salanova & Schaufeli 2009).

Estos resultados concuerdan con los reportes de Vega (2023) quien también confirma la existencia de una relación positiva y muy baja entre el liderazgo percibido y el engagement en un centro asistencial de Chiclayo, estos resultados coinciden también con un estudio elaborado por Asencio (2021) en el cual se confirma que liderazgo transformacional presenta una relación positiva y moderada con el engagement y altamente significativa en profesionales de la salud una intendencia Macro regional de SUSALUD Norte.

Entre resultados que coinciden en el ámbito internacional son los de Hasan et al (2023) quienes, confirmaron que existe una influencia positiva del liderazgo transformacional en profesionales de enfermería de un hospital de Arabia Saudita.

El resultado de la hipótesis específica 1 nos indica que la dimensión motivación inspiradora no influye en el engagement esto se puede deber a que los líderes no poseen las capacidades adecuadas que transmitan al personal una visión atractiva hacia el futuro de la institución, se les resta importancia a las labores realizadas por el personal, no proporcionan retos a sus colaboradores para obtener altos estándares y la falta de aliento por parte de los jefes (Sosik et al, 2002). A esta dimensión la podemos relacionar con la facultad de dar a conocer la visión institucional, de igual manera dar entusiasmo al equipo de trabajo y proporcionarle la confianza necesaria para alcanzar las metas, cuando el líder logra establecer la visión compartida con sus colaboradores les proporciona la correcta dirección, permitiéndoles focalizar las energías para lograr el futuro esperado (Sinkula et al, 1997). El engagement depende del estado emocional general, la aptitud para el trabajo, el ambiente laboral, las condiciones de trabajo, la edad, el género, el estado civil, la habilidad del colaborador para manejar sus emociones, la empatía, como se relaciona con sus colegas, las personalidades de los empleados. y la autoestima son factores que influyen en su engagement (Matta, 2022).

Este resultado confirma lo expuesto por Foá et al (2020) ya que al realizar un estudio en el cual se analizó las causas que puedan impactar en el engagement llegando a la conclusión de que el engagement está ligado a la autonomía en el trabajo, la motivación, la orientación psicológica y las buenas relaciones en el

trabajo, por lo expuesto se puede confirmar que existen otros factores que influyen en el engagement de los trabajadores.

El resultado de la hipótesis específica 2 indicó que la dimensión Influencia idealizada no influye en el engagement del personal asistencial de un hospital público de Ayacucho, ya que a esta dimensión se le relaciona con la facultad que poseen ciertas personas para dar confianza, logrando que otros miembros del equipo se identifiquen con los valores, propósitos e ideales del líder, esta cualidad va a depender naturalmente de la seguridad y la confianza en sí mismo experimentada por el propio conductor, los líderes que quieren influir en los demás primero deben ser capaces de influir en sus propias vidas, algunas de las habilidades de inteligencia emocional esenciales para este objetivo son la autoconciencia, el autocontrol, la motivación intrínseca, la empatía y las habilidades sociales (López et al,2017).

La trascendencia personal de los directivos es una de las principales disciplinas que caracterizan el aprendizaje abierto en las organizaciones. También se ha argumentado que los líderes con un alto grado de autoconciencia y resolución proactiva de problemas naturalmente sienten que pueden y deben aprender a influir en su entorno y así promover una apertura al aprendizaje en la organización (Goleman,2015). Por consiguiente, la autoeficacia y el dominio propio son atribuciones que deben reflejar los líderes para proporcionar la facilidad del aprendizaje en sus seguidores.

En cuanto al resultado para contrastar la hipótesis específica 2, se puede afirmar que no guarda relación con lo expuesto por Zuta (2020) quien, elaboró una investigación resaltando la existencia de una relación baja pero directa del liderazgo transformacional con el engagement. Esta diferencia se debe a que el nivel de engagement no depende de líder sino de otros factores como la conexión que sienten con su trabajo al cual le invierten recursos emocionales y físicos, ya que el personal de salud siente más un compromiso con el paciente y se enfoca en el bienestar de ellos (Valle, 2021).

El resultado de la hipótesis específica 3 la dimensión estimulación intelectual no influye en el engagement ya que el líder se caracteriza porque estimula de manera intelectual a sus colaboradores con la finalidad de que desarrollen competencias exploratorias, mejorando el pensamiento crítico para que puedan tomar las decisiones correctas ante un evento, perfeccionando el manejo de soluciones (Bass & Avolio, 1994), esta dimensión hace referencia a fomentar la imaginación, el razonamiento y la resolución de problemas para crear soluciones de manera innovadora, también obliga a los seguidores a desafiar sus propios conceptos y creencias para ver resultados desde varios ángulos para encontrar soluciones creativas (López et al,2017).

En este sentido se puede confirmar que, el personal asistencial de un hospital público de Ayacucho, no percibe ese estímulo por parte de sus líderes, el engagement que presentan se debe a que estos profesionales al experimentar un aumento en la demanda de atenciones y la realización de actividades múltiples, continúan realizando sus labores llenos de energía e inspirados ya que toman su profesión de manera significativa respondiendo a su vocación y al vínculo de afecto que desarrollan con los pacientes a los que atiende, por eso se valora mucho contar con profesionales que se entusiasmen por el trabajo que realizan a pesar de las condiciones en las que se pueda encontrar su establecimiento o de no contar con los materiales e insumos suficientes, el personal de salud continua trabajando (Carrillo, 2020).

Otros factores puedan influir en el engagement del personal son las condiciones de los contratos laborales como contrato por locación o por terceros, los contratos a término fijo e indefinido o el contrato por prestación de servicios o los CAS (Franco et al, 2020).

El resultado de la hipótesis específica 4 mostró la dimensión consideración individualizada influye en un 14.7% sobre el nivel de engagement del personal asistencial, esta dimensión se relaciona con las cualidades de un líder transformador que es capaz de considerar las necesidades de sus seguidores individualmente, basándose en el hecho de que cada miembro es único. Todo esto hace que cuando un equipo trabaja para desarrollar las habilidades de cada uno de sus integrantes, se logran mejores resultados y cada integrante contribuye más activamente porque se siente útil y valioso, el asesoramiento, el apoyo personal y la retroalimentación personalizada son importantes. Es importante tener en cuenta a cada miembro del equipo porque le permite identificar habilidades y competencias de forma individual, asignar roles y proporcionar comentarios más oportunos y efectivos sobre los resultados (López et al, 2017).

La ventaja de esta dimensión también refuerza la creencia de que este tipo de liderazgo es crucial para facilitar la adquisición, interpretación, difusión y almacenamiento del conocimiento organizacional. Una visión compartida y un propósito claro son pilares clave para las organizaciones, y los esfuerzos del líder para identificar las habilidades y motivaciones individuales ayudan a mejorar la productividad del equipo (López et al, 2017).

Se confirman los resultados con Al-Dossary (2022) ya que en su estudio sobre estilos de liderazgo y compromiso laboral se confirma que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral de las enfermeras y al existir un compromiso eficiente esto influye en el desempeño de las funciones de los trabajadores.

Los Resultados descriptivos indicaron que el 79% del personal asistencial de un hospital público, consideran que el liderazgo transformacional en su institución es de un nivel moderado, por otro lado, el 10% consideran que ese tipo de liderazgo es bajo. en resumen, alrededor del 60% del personal asistencial opinan que estas dimensiones del LT presentan un nivel moderado en un hospital público de Ayacucho, este resultado guardo relación con lo expuesto por, Lin et al (2017)

quienes afirman que el LT es la influencia que permita la relación directa del líder con sus seguidores para realizar cambios en distintos ámbitos de la organización, trazando una visión, acciones e impacto positivo. Por otro lado, para Salcedo (2018) el LT está al pendiente de los resultados que la institución pretende obtener, alineando el interés de sus colaboradores con su organización, brindándole ambientes de trabajo agradables.

La investigación guarda relación con Salcedo (2022) quien elaboró una investigación con el personal de un centro asistencial de Lima, obteniendo como resultado que la gran parte de sus colaboradores presenta un nivel alto de liderazgo por lo que sus trabajadores se sienten motivados, esto muestra que se encuentra una relación entre el LT y la motivación del personal. Se puede confirmar también lo dicho por Ree & Wiig (2019) quienes, en su trabajo de investigación llegaron a concluir que el liderazgo transformacional impacta de forma representativa en el engagement.

Como último resultado se pudo apreciar que el personal asistencial presenta un nivel alto de engagement, con respecto a sus dimensiones, los trabajadores presentan un nivel alto vigor, dedicación y absorción en la realización de sus funciones laborales. Este resultado guarda relación con lo dicho por Salanova & Schaufeli (2009) para quienes el engagement se considera como una situación positiva y activa frente a los trabajos realizados en una entidad, donde van a predominar la dedicación, el vigor y la absorción.

El resultado confirma lo expuesto por Vega (2023) quien elaboró una investigación en el personal de un centro asistencial de Chiclayo para medir el nivel de engagement y el liderazgo transformacional, se confirma que existe una relación provechosa entre las variables investigadas.

Por otro lado, se confirma el trabajo de Cerda (2021) quien investigó la relación entre los estilos de liderazgo y el engagement con personal obstetra de un hospital, presentando un resultado en el cual, el personal evidencia un alto nivel de engagement con relación al liderazgo transformacional.

La limitación principal para la elaboración de la investigación es el tipo de muestreo trabajado, debido a la coyuntura nacional, no se pudo contar con la suficiente información el cual establezca una muestra de tipo probabilística, por ello se llegó a trabajar con un tipo de muestra no probabilístico por conveniencia en la cual se consideraron los criterio de inclusión y exclusión que se establecieron en la investigación, en consecuencia los resultados que se obtuvieron no pueden generalizarse a otras poblaciones de estudio.

Otra limitación en el desarrollo de la presente investigación fue, que no se encontró suficiente evidencia empírica que nos permita contrastar las hipótesis, por tanto, los resultados se compararon con investigaciones que guarden semejanzas con una de las variables investigadas.

Como aporte, esta investigación es muy relevante ya que, dentro del alcance del liderazgo transformacional, no solo se puede ver como una herramienta que contribuya al cambio de las instituciones del sector salud, sino que también busca impulsar e influir en la conducta de los líderes que ayude al fortalecimiento en la gestión, llevándola a una tendencia creciente en la cual el personal asistencial se sienta motivado, inspirado, guiado y no realice sus funciones por imposición, los que se busca es generar un compromiso real con la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera: los resultados obtenidos muestran que el 79% del personal asistencial percibe que el liderazgo transformacional de sus jefes es moderado mientras que un 56% del personal asistencial indicaron que presentan un alto nivel de engagement.

Segunda: el liderazgo transformacional influye en un 22.6% en el engagement del personal asistencial de un hospital público de Ayacucho.

Tercera: la dimensión Influencia idealizada no influye en el engagement del personal asistencial de un hospital público de Ayacucho.

Cuarta: la dimensión estimulación intelectual no influye en el engagement del personal asistencial de un hospital público de Ayacucho.

Quinta: la dimensión consideración individualizada influye en un 17.7% en el engagement del personal asistencial de un hospital público de Ayacucho.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: para confirmar estos resultados se sugiere ampliar la investigación con una población de mayor tamaño y un muestreo probabilístico y de esta manera establecer si este resultado se cumple con una población de diferentes características.

Segunda: dado que existe una influencia del 22.6% del liderazgo se recomienda al departamento de personal, considerar la implementación de un programa que fomente el liderazgo en los jefes de cada servicio.

Tercera: se sugiere seguir investigando no solo a cerca de la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement adicionalmente adicionar otros factores que influyan en el personal asistencial tanto en lo emocional, social entre otros.

Cuarta: dado que la dimensión consideración individualizada influye en un 17.7% en el engagement del personal asistencial de un hospital público de Ayacucho, se recomienda a los líderes o jefes de áreas tomar en consideración las necesidades de sus colaboradores y atenderlas de manera personal con una orientación adecuada.

Quinta: se recomienda utilizar otros instrumentos para medir las variables y factores que aumentan el compromiso de los empleados para que puedan ser investigados y promovidos dentro de los equipos de trabajo.

REFERENCIAS

- Ahmad, S., Noor, A., Jantan, A. H., Bowyer, D., Campbell, N., & Reaz, M. (2020). Organizational effectiveness through transformational leadership and technology innovation: a systematic literature review and future research agenda [traducir]. *Journal of International Business and Management*, 3(4). <https://doi.org/10.37227/JIBM-2020-04-44>
- Albrecht, S., L., Bakker, A., B., Gruman, J., A., Macey, W., H. & Saks, A., M. (2015), Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach [traducir]. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 2 No. 1. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Al-Dossary R. N. (2022). Leadership Style, Work Engagement and Organizational Commitment Among Nurses in Saudi Arabian Hospitals [traducir]. *Journal of healthcare leadership*, 14, 71–81. <https://doi.org/10.2147/JHL.S365526>
- Afsar, B., Shahjehan, A., Shah, S., & Wajid, A. (2019). The mediating role of transformational leadership in the relationship between cultural intelligence and employee voice behavior: A case of hotel employees [traducir]. *International Journal of Intercultural Relations*, 69, 66–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.01.001>
- Asencio, Z., K. (2021). *Liderazgo transformacional y Engagement de colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74073>
- Bass, B.M. y Avolio, B.J. (1995). Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ) [Registro de base de datos]. *Pruebas psíquicas de la APA*. <https://doi.org/10.1037/t03624-000>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations* [traducir]. In *Human Resource Management* (Vol. 25, Issue 3). Collier Macmillan Publishers. <https://bit.ly/3Ms5ykb>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership and Organizational Culture [traducir]. *International Journal of Public Administration*, 17(3–4), 541–554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>

- Brown, M., Brown, R., S., & Nandedkar, A. (2019). Transformational Leadership Theory and Exploring the Perceptions of Diversity Management in Higher Education [traducir]. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 19(7). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v19i7.2527>
- Canal, A. I., Ovalles, L. V., Sandoval, L. A., & Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(1), 79-94. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39736>
- Carrillo, P. E. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, (40), 77-89. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Cerda, M. (2023). *Estilos de liderazgo y engagement en profesionales de salud de obstetricia en el Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://bit.ly/43kdFpP>
- CONCYTEC. (2020). Guía práctica para la formulación de proyectos de investigación y desarrollo (I+D). Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informespublicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-deproyecto-de-investigacion-y-desarrollo>
- Cruz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *ResearchGate*. DOI: [10.13140/RG.2.1.1267.1523](https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1267.1523)
- Foà, C., Guarnieri, M.C., Bastoni, G., Benini, B., Giunti, O.M., Mazzotti, M., Rossi, C., Savoia, A., Sarli, L. y Artioli, G. (2020). Job satisfaction, work engagement and stress/burnout of elderly care staff: a qualitative research [traducir]. *Acta Biomed. Atenei Parmensis*, 91 (12-S). <https://doi.org/10.23750/abm.v91i12-S.10918>
- Franco, V., Quiroz, E., & Castaño, E.J. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato?

Revista Universidad Virtual Católica del Norte, (60), 159-177.
<https://www.redalyc.org/journal/1942/194263234009/194263234009.pdf>

García, J., Gómez, J., Fagundo, j., Romero, M., Ortega, M. & Navarro, Y. (2021) Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Rev Esp Salud Pública*. 95, e202104046.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100189&lng=es&tlng=es.

Goleman, D. (2015). *Cómo ser un líder: ¿Por qué la inteligencia emocional sí importa?* Ediciones B. S. A. <https://lc.cx/Zjwm2c>

Hasan, A., A., Ahmad, S., Z., & Osman, A. (2023). Transformational leadership and work engagement as mediators on nurse's job performance in healthcare clinics: work environment as a moderator [traducir]. *Leadership in health services (Bradford, England)*. 10.1108/LHS-10-2022-0097.
<https://doi.org/10.1108/LHS-10-2022-0097>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill. <https://bit.ly/3M2IDeR>

Hogg, M. A., Hogg, M., Vaughan, G. M., Haro, M. (2010). *Psicología Social*. Editorial Médica Panamericana S.A. <https://acortar.link/P7ejwu>

Hosna, A., U., Islam, S., & Hamid, M. (2021). A Review of the Relationship of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, And Individual Consideration with Sustainable Employees Performance [traducir]. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 25(1), 322–326. <https://doi.org/10.52155/ijpsat.v25.1.2798>

Imen, J., Sallan, P., & Fernández, V. (2018). UPCommons Portal del coneixement obert de la UPC. *Journal of Management Development*, 37(3), 271–284.
<https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017>

Jackson, C.J. (2020). Transformational leadership and gravitas: 2000 years of no development?. *Personality and Individual Differences* [traducir]. Elsevier. 156(1). <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2019.109760>

- Judge, T., A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity [traducir]. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work [traducir]. *Academy of Management Journal*, 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Lin, M., Mansor, M., & Hashim, Z. (2017). A Review Theory of Transformational Leadership for School [traducir]. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 792. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i3/2847>
- López, E., Hincapié, S. M., Yenny, & Zuluaga, C. (2017). Dimensions of transformational leadership and organizational learning capability in SMEs. [traducir] *Revista espacios*, 38(57),16. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- Matta, S. C. (2022). Engagement en personal de salud de un policlínico privado de Lima Norte. *Revista Cuidado Y Salud Pública*, 2(2), 50–56. <https://doi.org/10.53684/csp.v2i2.51>
- Maslach, C., Leiter, M. P. (1999). Burnout and engagement in the workplace: A contextual analysis [traducir]. *Adv Motiv Achiev*. 11. <https://bit.ly/3pFLeUM>
- Mi, L., Gan, X., Xu, T., Long, R., Qiao, L., & Zhu, H. (2019). A new perspective to promote organizational citizenship behaviour for the environment: The role of transformational leadership [traducir]. *Journal of Cleaner Production*, 239, 118002. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118002>
- Meng, F., Xu, Y., Liu, Y., Zhang, G., Tong, Y., & Lin, R. (2022). Linkages Between Transformational Leadership, Work Meaningfulness and Work Engagement: A Multilevel Cross-Sectional Study [traducir]. *Psychology research and behavior management*, 15, 367–380. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S344624>

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3OoUPtx>
- Parella, S. & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Fedupel. <https://bit.ly/3pFmFY4>
- Palomino, N., (2021). Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara. Andahuaylas. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72402>
- Portal del Estado Peruano - Portal de Transparencia Estándar - PTE. (s. f.). <https://bit.ly/3M34HWK>
- Prochazka, J., Gilova, H., & Vaculik, M. (2017). The Relationship Between Transformational Leadership and Engagement: Self-Efficacy as a Mediator [traducir]. *Journal of Leadership Studies (Hoboken, N.J.)*, 11(2), 22–33. <https://doi.org/10.1002/jls.21518>
- Ree, E., & Wiig, S. (2019). Linking transformational leadership, patient safety culture and work engagement in home care services [traducir]. *Nursing open*, 7(1), 256–264. <https://doi.org/10.1002/nop2.386>
- Salanova, M., & Schaufeli, W., B. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza. <https://bit.ly/41WQfWp>
- Salcedo, A. (2018). Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo. ESIC Editorial. <https://bit.ly/41V4yun>
- Salcedo, S., C. (2022). *Liderazgo transformacional y motivación Laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Público de Lima*. [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103798>
- Sanclemente, I., Elboj, C., & Iñiguez, T. (2019). The voice of nurses as a means to promote job engagement [traducir]. *Revista Latino-americana De Enfermagem*, 27, e3208. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3193.3208>

- Schaufeli, W., B., Bakker, A., B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study [traducir]. *J. Organiz. Behav.*, 25: 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., B., Salanova, M., González, V. *et al.* (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach [traducir]. *Journal of Happiness Studies* 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sinkula, J. M., Baker, W. E., & Noordewier, T. (1997). A framework for market-based organizational learning: linking values, knowledge, and behavior [traducir]. *Journal of the Academy of Marketing Science*, (25), 305-318. <https://doi.org/10.1177/0092070397254003>
- Sosik, J., Potosky, D. & Jung, D. (2002). Adaptative Self-Regulation: Meeting Others' Expectations of Leadership and Performance. [traducir]. *Journal of Social Psychology*, 142, 211–232. <http://dx.doi.org/10.1080/00224540209603896>
- Stewart, J. (2006). Transformational Leadership: An Evolving Concept Examined through the Works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood [traducir]. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 54, 1–29. <https://cdm.ucalgary.ca/index.php/cjeap/article/view/42735>
- Tziner, A. y Shkoler, O. (2018). Leadership styles and work attitudes: ¿does age moderate their relationship? [traducir]. *Rev. psicol. trab. organ.* vol.34, n.3, pp.195-201. ISSN 2174-0534. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a21>
- Valle, C. E., (2021). Engagement y percepción de calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud de la ciudad de Chiclayo. [Tesis de Maestría, Universidad Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/10052/Engagement_ValleTemoche_Cora.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, E., S. (2023). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un centro de salud en Lambayeque*. [Tesis de Maestría,

Universidad

César

Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107160>

Zuta, N., W., (2020). *Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3329>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho,2023							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Escala: ordinal Nivel: politómica 1 =Nunca 2 = A veces 3 = Siempre	Bajo = 40-60 Moderado = 61-93 Alto =94-120
¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público? Ayacucho,2023?	Determinar la influencia del Liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho,2023	El Liderazgo transformacional influye en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho,2023		Motivación inspiradora	12,13,14,1,5,16,17,18,19,20		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Estímulo intelectual	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30		
¿Cuál es la influencia de la influencia idealizada en el engagement del personal asistencial de un hospital público? Ayacucho,2023?	Determinar la influencia de la Influencia idealizada en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho,2023	La Influencia idealizada influye en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho,2023.		Consideración individualizada	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40		
¿Cuál es la influencia de la motivación inspiradora en el engagement del personal asistencial de un hospital público, Ayacucho,2023?	Determinar la influencia de la Motivación inspiradora en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho,2023	La motivación inspiradora influye en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho,2023	Engagement	Vigor	1,2,3,4,5,6	Escala: ordinal Nivel: politómica Escala de likert Nunca = 0 Casi nunca =1 Algunas veces = 2 Regularmente =3 Muchas veces =4 Casi siempre =6 Siempre =6	Bajo = 17 - 28 Moderado = 29-51 Alto =52-102
¿Cuál es la influencia del estímulo intelectual en el engagement del personal asistencial de un hospital público? Ayacucho,2023?	Determinar la influencia del estímulo intelectual en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho,2023	El estímulo intelectual influye en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho,2023		Dedicación	7,8,9,10,11,12		
				Absorción	13,14,15,16,17		

2. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

Tabla 11

Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo transformacional	Acciones que realiza el líder para que sus seguidores puedan enfrentar el cambio (Bass & Avolio, 1994).	Para poder medir el LT se utilizó el cuestionario de Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X) de Bass & Avolio (1994), adaptado por Palomino (2021), conformado por 40 ítems,	Influencia idealizada	Credibilidad Entusiasmo	Escala: ordinal
			Motivación inspiradora	Cumplir con los objetivos	Nivel: politómica
Engagement	Salanova & Schaufeli (2009) definen al engagement como el vínculo que llega a tener una persona con su trabajo, sintiendo que la organización con la que se identifica es la mejor.	Para medir el engagement se utilizó el cuestionary Utrecht Work Engagement Scale UWES propuesto por Schaufeli y Bakker (2004) y adaptado al área de la salud por Asencio (2021). Esta escala de medición contara con 17 ítems que medirán los indicadores.	Estimulación intelectual	Adecuación a los cambios. Realizar el más grande esfuerzo	1 =Nunca
			Consideración individualizada	Trato personalizado Apoyo	2 = A veces
			Vigor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elevados grados de energía. ✓ Fortaleza mental. ✓ Constancia en la función laboral. ✓ Optimismo. ✓ Entusiasmo al asistir a centro de labores. ✓ Persistencia por el trabajo. 	Escala: ordinal Nivel: politómica Escala de likert
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inspiración. ✓ Retador. ✓ Compromiso. ✓ Orgulloso por el puesto laboral. ✓ Entusiasta en el trabajo. 	Nunca = 0 Casi nunca =1 Algunas veces = 2 Regularmente =3 Muchas veces =4 Casi siempre =6 Siempre =6
			Absorción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inmerso en su trabajo ✓ Felicidad al trabajar ✓ Difícil desconexión con su trabajo 	

3. Instrumentos de recolección de datos.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Respetable compañero(a) proceda a entender el siguiente cuestionario cuyo fin es saber qué opina a cerca del liderazgo transformacional en el Hospital Público que usted labora, de manera anónima se le pide responder las interrogantes de manera sincera y de acuerdo a su apreciación. Se le agradece su apoyo.

INSTRUCCIONES: se presenta unas interrogantes de se le pide responde con una (X) la respuesta seleccionada:

1- Nunca

2- A veces

3- Siempre

Dimensión 1: motivación inspiracional		1(N)	2(A)	3(S)
1	El líder, Transmite claramente la misión y visión de la institución de salud			
2	El líder se involucra en los valores de la institución de salud			
3	El líder, se involucra en los objetivos de la institución de salud			
4	El líder, se involucra en los procesos relevantes de la institución de salud			
5	El líder atiende las prioridades en la institución de salud			
6	El líder, se identifica con la institución de salud			
7	El líder, da confianza a los trabajadores para promover el cumplimiento de objetivos en la institución			
8	El líder favorece la crítica constructiva			
9	El líder, provee continua estimulación			
10	El líder, habla óptimamente sobre el futuro			
Dimensión: influencia idealizada o carisma				
11	El líder promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente			
12	El líder, suele ser una persona cercana al paciente			
13	El líder, hace sentirse orgullo por trabajar con el			
14	Su comportamiento del líder es honesto			
15	El líder, comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución			
16	El líder logra la confianza a través de su credibilidad			
17	Consideras que el líder desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			

18	El líder, escucha a sus colaboradores			
19	El líder, desarrolla el trabajo en equipo			
20	El líder, dispone de una gran capacidad de trabajo			
Dimensión 3: Estimulación intelectual				
21	El líder, anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas			
22	El líder, ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente			
23	El líder, da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas			
24	El líder anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo			
25	El líder, intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento			
26	El líder, estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras			
27	El líder, facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas			
28	El líder proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas			
29	El líder, anima ser crítico			
30	El líder motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer			
Dimensión 4: consideración individual				
31	El líder, presta atención individualiza			
32	El líder, concede atención personal en situaciones problemáticas			
33	El líder, suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales			
34	El líder, se mantiene al tanto de los interés, prioridades y necesidades de las personas			
35	El líder, consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan			
36	El líder, ayuda mucho a los trabajadores recién llegadas			
37	El líder, está dispuesta a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo			
38	El líder apoya a las acciones e ideas de los demás			
39	El líder, conoce los aspectos fuertes y débiles de los profesionales y técnicos			
40	El líder, elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo			

ENGAGEMENT

En la siguiente interrogante se hace referencia a cómo los trabajadores se sienten con relación a su ámbito de trabajo. Se le pide leer con cuidado cada interrogante y responder de manera adecuada.

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi Siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
1.En mi trabajo me siento lleno de energía							
2.Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
3.El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
4.Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5.Estoy entusiasmado con mi trabajo							
6.Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
7.Mi trabajo me inspira							
8.Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
9.Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
10.Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11.Estoy inmerso en mi trabajo							
12.Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
13.Mi trabajo es retador							
14.Me “dejo llevar” por mi trabajo							
15.Soy muy persistente en mi trabajo							
16.Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo							
17.Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando							

4. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Sección 1 de 2

Liderazgo transformacional en el engagement del profesional asistencial de un hospital público de Ayacucho

Se le invita a participar en un trabajo de investigación titulada "liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho, 2023", cuyo objetivo es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público, Ayacucho. Este estudio es realizado por Luis Miguel Beltrán Mitma, estudiante de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo. La información que usted brindara será voluntaria y anónima. Para cualquier duda puede contactar al número 943272802.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución. Esta investigación es importante ya que les proporcionara a los gestores, los medios y estrategias para llevar un liderazgo adecuado, el cual les permitirá a sus colaboradores incrementar su nivel de engagement.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará dos cuestionarios donde se recogerán algunos datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho, 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará de manera virtual. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

¿Acepta usted a participar y responder ambos cuestionarios? *

- Sí, acepto participar de ambos cuestionarios.

VIII. Cálculo de la muestra

 [Productos](#) [Soluciones](#) [Recursos](#) [Planes y precios](#) [Inicia sesión](#) [Suscríbete gratis](#)

para obtener la cantidad de respuestas adecuada para tu encuesta.

Calcula el tamaño de tu muestra

Tamaño de la población ⓘ	Nivel de confianza (%) ⓘ	Margen de error (%) ⓘ
<input type="text" value="224"/>	<input type="text" value="95"/>	<input type="text" value="5"/>

Tamaño de la muestra

142

IX. Prueba de normalidad

Liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

	Liderazgo transformacional	Válido		Casos Perdidos		Total	
		N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Engagement	Bajo	14	100,0%	0	0,0%	14	100,0%
	Moderado	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%
	Alto	15	100,0%	0	0,0%	15	100,0%

Pruebas de normalidad

	Liderazgo transformacional	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	Bajo	,391	14	,000	,713	14	,001
	Moderado	,388	113	,000	,624	113	,000
	Alto	,419	15	,000	,603	15	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Engagement

X. Análisis en el programa SPSS 25

Resultado26_06_2023.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Total 142

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	446,051			
Final	418,702	27,349	18	,073

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	454,586	558	,999
Desviación	262,157	558	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,225
Nagelkerke	,226
McFadden	,040

Función de enlace: Logit.

Resultado26_06_2023.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Resumen de p...
 - Tabla cruzada
 - Gráfico de barras
- Registro
- Tablas personalizadas
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
- Registro
- PLUM - Regresión c...
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de p...
 - Información de...
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones c...
- Registro
- PLUM - Regresión c...
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de p...
 - Información de...

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	310,193			
Final	290,846	19,348	14	,152

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	273,085	434	1,000
Desviación	163,512	434	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,127
Nagelkerke	,128
McFadden	,021

Función de enlace: Logit.

Resultado26_06_2023.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Resumen de p...
 - Tabla cruzada
 - Gráfico de barras
- Registro
- Tablas personalizadas
 - Título
 - Notas
 - Tabla 1
- Registro
- PLUM - Regresión c...
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de p...
 - Información de...
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones c...
- Registro
- PLUM - Regresión c...
 - Título
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de p...
 - Información de...

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	446,051			
Final	418,702	27,349	18	,073

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	454,586	558	,999
Desviación	262,157	558	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,175
Nagelkerke	,175
McFadden	,030

Función de enlace: Logit.

Resultado26_06_2023.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Total 142

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	341,280			
Final	325,814	15,467	12	,217

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	321,310	372	,973
Desviación	187,943	372	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,103
Nagelkerke	,103
McFadden	,017

Función de enlace: Logit.

Resultado26_06_2023.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Total 142

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	386,556			
Final	364,079	22,477	10	,013

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	235,966	310	,999
Desviación	205,614	310	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,146
Nagelkerke	,147
McFadden	,025

Función de enlace: Logit.



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial

de un hospital público. Ayacucho, 2023", cuyo autor es BELTRAN MITMA LUIS MIGUEL, 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 Completa 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

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 18- 07-2023 20:24:50

Código documento Trilce: TRI - 0599922