



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de
Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Gonzales Sinti de Saavedra, Johanna Josaly (orcid.org/0000-0001-9216-9337)

ASESORES:

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

La presente investigación, se la dedico con mucho amor desde el fondo de mi corazón a mis hijos Valentino, Mikel y Jimena, que son mi motor y motivo para seguir adelante, para mi esposo James por su apoyo, su paciencia y amor incondicional.

Johanna

AGRADECIMIENTO

A mis padres, quienes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro amados padres, como una meta más conquistada. Orgullosa de haberlos elegido como mis padres y que estén a mi lado en este momento tan importante. A mis docentes porque sus palabras son sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, a ustedes mis docentes queridos, les debo mis conocimientos. Gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su dedicación perseverancia y tolerancia.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.", cuyo autor es GONZALES SINTI DE SAAVEDRA JOHANNA JOSALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 01 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 42445436 ORCID: 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 02-01-2024 11:54:16
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SAAVEDRASA el 01-01-2024 23:03:09

Código documento Trilce: TRI - 0714249



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, GONZALES SINTI DE SAAVEDRA JOHANNA JOSALY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JOHANNA JOSALY GONZALES SINTI DE SAAVEDRA DNI: 43510687 ORCID: 0000-0001-9216-9337	Firmado electrónicamente por: JDESAA el 06-12-2023 22:08:54

Código documento Trilce: TRI - 0685363



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis ..	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de liderazgo transformacional	21
Tabla 2 Nivel de engagement laboral	21
Tabla 3 Prueba de normalidad.....	22
Tabla 4 Relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y engagement laboral.....	23
Tabla 5 Relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dispersión de liderazgo transformacional y engagement laboral	24
---	----

RESUMEN

El objetivo del estudio fue, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023. Investigación básica de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de corte transversal, nivel descriptivo correlacional. La población estuvo comprendida por 86 colaboradores, mientras que la muestra fue constituida por 70 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario. Los resultados revelaron que el nivel de liderazgo transformacional fue alto en 53 %, el nivel de engagement laboral fue alto en 50 %, existe relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y engagement laboral, la relación se sustenta con una significancia de 0.001, asimismo el coeficiente de Rho de Spearman para la dimensión estimulación intelectual fue 0.513; motivación inspiracional (0.428) y en la consideración individualizada fue 0.472. El investigador concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, a través del estadístico de Rho de Spearman, en el que la significancia bilateral fue 0.001 y la correlación fue valorada como positiva moderada ($Rho = 0.573$); asimismo, el liderazgo transformacional influye en 36.7 % en el engagement laboral.

Palabras clave: Liderazgo, motivación, organización, reconocimiento, apoyo.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between transformational leadership and work engagement in the Health Services Management Office of Bajo Mayo, Tarapoto - 2023. Basic research of non-experimental design, with quantitative approach, cross-sectional, descriptive correlational level. The population consisted of 86 employees, while the sample consisted of 70 employees, the technique was the survey and the instrument used was the questionnaire. The results revealed that the level of transformational leadership was high in 53%, the level of work engagement was high in 50%, there is a relationship between the dimensions of transformational leadership and work engagement, the relationship is supported with a significance of 0.001, also the Spearman's Rho coefficient for the intellectual stimulation dimension was 0.513; inspirational motivation (0.428) and in the individualized consideration was 0.472. The researcher concludes that there is a significant relationship between transformational leadership and work engagement in the Lower Mayo Health Services Management Office, through Spearman's Rho statistic, in which the bilateral significance was 0.001 and the correlation was valued as moderate positive (Rho =0.573); likewise, transformational leadership influences 36.7% of work engagement.

Keywords: Leadership, motivation, organization, recognition, support.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, el liderazgo transformacional eficaz, puede ejercer una influencia significativa, en el compromiso laboral de los empleados, con el potencial de elevar la eficacia, excelencia en la prestación de servicios públicos y la satisfacción, tanto de los trabajadores como de los ciudadanos a quienes atienden. Asimismo, el trabajo de investigación tiene relación con el objetivo 8 del desarrollo sostenible, al fomentar un crecimiento económico duradero, equitativo y sustentable, así como la generación de empleo pleno y productivo, junto con condiciones laborales dignas. Un liderazgo de cambio tiene el potencial de moldear, un ambiente de trabajo que promueva la implicación de los trabajadores y contribuya al empleo decente. También, tiene relación con el objetivo 5, por cuanto, el liderazgo transformacional promueve la igualdad de oportunidades, en el lugar de trabajo (Subramaniam et al., 2023).

Asimismo, en el ámbito internacional, una investigación sustentada por el Centro de Liderazgo Creativo, encontró que los trabajadores que son beneficiados con este estilo de liderazgo, muestran tasas de ausentismo hasta un 40 % inferiores, en contraste, con aquellos que no tienen la misma experiencia (Labrague, 2023). No obstante, una dificultad recurrente radica en que no todas las instituciones públicas, aplican el liderazgo transformacional de manera efectiva y coherente. Según una investigación realizada por Deloitte, cerca del 30 % de las entidades encuestadas mencionaron, enfrentar obstáculos en la correcta implementación de estas prácticas, lo cual ha generado un bajo compromiso laboral (Bui & Phong, 2022). De acuerdo con diversos estudios desarrollados en el contexto internacional, entre el 70 % y 80 % de los empleados que cuentan con líderes transformacionales, muestran un nivel de compromiso laboral superior, en comparación con aquellos que carecen de este tipo de liderazgo (Lin, 2023).

Por otro lado, una investigación realizada por el Grupo Brandon Hall, ha constatado que el 45 % de las organizaciones, no proporcionan una formación suficiente a sus directivos, para que puedan adoptar un estilo de liderazgo transformador (Kim et al., 2021). Además, las expectativas de los trabajadores

en relación con sus líderes suelen no ser satisfechas, lo que genera un impacto negativo en su nivel de compromiso pues, un estudio realizado por McKinsey, reveló que el 54 % de los líderes indicaron que la resistencia al cambio representaba un obstáculo significativo, al realizar la aplicación de un enfoque de liderazgo transformador (Yang et al., 2021).

De igual forma, en el ámbito nacional, un estudio realizado a una institución pública en la ciudad de Lima, arrojó que el liderazgo transformacional en sus colaboradores, ha sido deficiente en 43.3 %, por cuanto, la motivación en estos fue regular en 40 %, de modo que, no mantienen un compromiso con la institución, porque no reconocen sus esfuerzos con frecuencia, hecho que demuestra la limitada gestión del recurso humano, los cuales se consideran elementos primordiales, para la organización y coordinación apropiada, para los colaboradores (Zevallos, 2022). De otro modo, la ausencia de estímulos y apreciación suele desmotivar a los colaboradores. Cuando perciben que su labor no recibe el reconocimiento, ni la valoración que merece, es menos probable que se entreguen por completo a sus responsabilidades, limitando el compromiso que tienen con la entidad (Mamani et al., 2023).

Por otro lado, una encuesta realizada a directivos de instituciones públicas, dio a conocer que el 48 % aplica el liderazgo transformacional, sin embargo, el 52 % aún tienen dificultades, esto porque debido a la escasez de personal, los trabajadores se ven sobrecargados de tareas, lo que conlleva niveles de estrés y fatiga que, a su vez, impactan de manera adversa, en su nivel de compromiso laboral (Jaramillo et al., 2021). Además, en una investigación efectuada a colaboradores de una entidad en Madre de Dios, se constató que el nivel de compromiso organizacional, fue regular en 39 %, cuya satisfacción en el trabajo fue insuficiente en 48.3 %, esto debido a que la falta de autonomía y toma de decisiones limitada, conlleva a que los trabajadores se sientan desinteresados, como desmotivados en su trabajo (Quispe y Paucar, 2020).

Asimismo, en el ámbito local, el estudio se centra en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo. Es una entidad ejemplar que ofrece servicios de salud completa con excelencia, equidad, eficacia y respeto por las distintas

culturas, a través de una colaboración coordinada con miembros de la comunidad y líderes locales. El problema radica en que los trabajadores de la entidad tienen dificultades para enfrentar problemas al momento de desempeñar sus funciones, asimismo, se sienten poco motivados al no ser reconocidos por las actividades diarias que desarrollan. También, algunos trabajadores son reacios a asumir riesgos significativos, obstaculizando la implementación de cambios transformacionales. Los acontecimientos antes mencionados han ocasionado, que los trabajadores muestren poco compromiso con la organización.

Por último, la carencia de posibilidades para adquirir conocimientos y desarrollarse en su carrera, ha generado en los colaboradores la sensación de estar atascados en sus puestos de trabajo. Por tal razón, es esencial ejecutar el presente trabajo de investigación, a fin de identificar la relación entre los temas a ser desarrollados. Con la descripción de la problemática se formula el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023? Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023?, ¿Cuál es el nivel de engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023?

Por otra parte, el estudio se justificó por las siguientes razones: Conveniencia, este estudio ha servido para identificar la relación entre los temas propuestos, asimismo, permitió la obtención del grado del investigador. También por su relevancia social, dado que benefició a los colaboradores de la entidad, permitiendo identificar puntos débiles sobre el liderazgo transformacional, así como proporcionar beneficios a éstos. Valor teórico, se recopiló información a través de fuentes fiables, asimismo, se contó con el aporte de artículos científicos a nivel internacional y nacional. Implicancias prácticas, dado que a través de los hallazgos obtenidos, se ofreció recomendaciones como opciones

viables para abordar los problemas identificados en la entidad, esperando mejoras futuras. Utilidad metodológica, dado que se utilizó la metodología requerida y se diseñaron dos instrumentos de recolección de datos, con el propósito de obtener información de manera oportuna y responder a cada objetivo planteado en el estudio de forma eficiente y precisa.

Asimismo, el objetivo general fue: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023. Los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de liderazgo transformacional en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023, Identificar el nivel de engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023, Definir la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.

Además, se planteó como hipótesis general: H_1 : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023. Las hipótesis específicas fueron: El nivel de liderazgo transformacional en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023, es alto; El nivel de engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023, es alto; Existe relación positiva alta entre las dimensiones de liderazgo transformacional y el engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023

II. MARCO TEÓRICO

El estudio se respaldó por medio de investigaciones previas, tanto en el nivel internacional, nacional y regional. Por su parte, Almaududi et al. (2022), Ingsih et al. (2021) y Peng et al. (2020) quienes llegaron a concluir que, el liderazgo es esencial para motivar y comprometer al personal, lo que a su vez contribuye a la prosperidad y resistencia de la empresa. Sin embargo, el entre el 45 % y 70 % de las organizaciones públicas, tienen problemas como la falta de comprensión entre los líderes y los empleados, lo que refleja una brecha en la comunicación y liderazgo deficiente en la organización. Asimismo, otro problema es la falta de líderes y políticas que afectan negativamente, el compromiso laboral. Todos coinciden en que el liderazgo transformacional, está directamente relacionado con el compromiso organizacional, respaldado por valores de significancia menor al 0.005 y correlaciones positivas entre 0.545 y 0.874 respectivamente.

Asimismo, los estudios realizados por Özkaya & Akin (2023) y Jiatong et al. (2022) arrojan conclusiones importantes, sobre el compromiso de los colaboradores y la influencia del liderazgo en las organizaciones. Según los autores el compromiso de los empleados se mantiene en un nivel alto, debido a varios factores, como un ambiente laboral positivo, el estímulo proporcionado por líderes motivadores, la satisfacción en el trabajo, derivada de recompensas y beneficios, y una comunicación efectiva, que permite abordar problemas de manera inmediata. Además, resalta que un lazo emocional entre empleados y organización fortalece la convivencia en un 98 %. Y finalmente, respaldan una relación directa entre estos elementos, defendida por un valor de p de 0.000 y una correlación positiva de Pearson, que se encuentran entre valores de 0.579 a 0.841

De igual manera, según la investigación efectuada por Contreras (2022), Tantaléan et al. (2022), y Grandez y Saravia (2022), resaltan la relación del liderazgo en el desempeño y compromiso de los colaboradores, en una organización, reconociendo que un liderazgo ético y motivador puede jugar un rol indispensable, en el logro de los objetivos institucionales, pero existen factores como la comunicación asertiva y la mejora de las condiciones laborales

que, permitieron un alto nivel en el compromiso de los colaboradores. Así también, los autores precisan que el liderazgo, aunque no resuelve todos los problemas organizativos, se erige como una herramienta esencial, para alcanzar metas institucionales, al elevar la motivación y el compromiso del personal, por lo cual, se determinó que el liderazgo se encuentra relacionado, de manera significativa con el compromiso laboral.

De igual forma, los estudios realizados por Amasifuen y Murayari (2022), y Valdez(2022) arrojan conclusiones relevantes relacionadas, con la calidad de vida laboral y el compromiso de los colaboradores, quienes revelan que los colaboradores consideran, que no se toma en cuenta su opinión y que no promueven la participación activa de los mismos, asimismo, la mayoría de los empleados exhiben un nivel bajo de calidad de vida laboral, que tiene como consecuencia bajo nivel de compromiso, lo cual, es percibido en el incumplimiento de las tareas, desinterés en la participación de talleres. Además, los autores confirman, la relación significativa entre estas variables.

A continuación, se exponen las bases teóricas, de los temas que serán investigados. En primer lugar, se conceptualiza la primera variable de estudio. En el caso de García et al. (2022) mencionan que, se trata de un estilo de liderazgo, que se enfoca en inspirar y estimular a quienes le siguen, con el fin de lograr una transformación positiva, tanto en una organización, como en sus propias vidas. Por otro lado, Greimel et al. (2023), indican que se basa en un procedimiento donde los líderes inspiran y fomentan a sus seguidores, para lograr un rendimiento sobresaliente, al mismo tiempo que forjan un sentimiento colectivo de identidad y misión en el equipo. Además, Schmitz et al. (2023), señalan que este estilo de liderazgo, implica un compromiso sólido por parte del líder, destinado a motivar y elevar el espíritu de sus seguidores.

Asimismo, en cuanto a las teorías científicas del liderazgo transformacional, los autores Morf & Bakker (2022), dan a conocer la *teoría de los rasgos*, por Sir Francis Galton en 1930, aludiendo que el individuo nace siendo líder, su enfoque radica en la búsqueda de atributos individuales, que se presumen intrínsecos a los líderes eficaces. Estos atributos representan las cualidades,

que se espera que un líder posea, para guiar de manera exitosa a un grupo u organización. Por otro lado, Qalati et al. (2022), dan a conocer la *teoría del comportamiento*, surgió como una respuesta a las teorías previas, que se enfocaban en las características innatas de los líderes. En lugar de enfocarse en rasgos personales particulares, esta teoría postula que el liderazgo no está restringido a atributos intrínsecos, sino que puede ser adquirido y perfeccionado, mediante las acciones y el comportamiento que desarrolla el líder.

De igual manera, otro punto es la importancia de la variable, en cuanto a Schmitz et al. (2023), sostienen que los líderes transformacionales son hábiles en inspirar y estimular a quienes los siguen. Emplean una visión apasionada y nítida, del porvenir para impulsar a los colaboradores, a lograr sus metas y objetivos. En cambio, Mulla & Krishnan (2022), refieren que, promueven un entorno laboral, donde se evidencia la creatividad como la innovación, motivando a los colaboradores a adoptar, un enfoque innovador en su pensamiento. Además, Kaur et al. (2023), manifiestan que, los líderes que adoptan este enfoque invierten tiempo y recursos en respaldar el desarrollo de las competencias, de los integrantes del equipo y en fomentar su crecimiento como personas.

Por otra parte, en cuanto se refiere a las características del liderazgo transformacional, Duan et al. (2022), postula que, fomenta inspiración y visión porque poseen una visión sólida, del porvenir y tienen la habilidad de transmitirla de manera cautivadora a su grupo. Su visión actúa como un estímulo para los demás, brindándoles un propósito y una orientación significativos. De la misma manera, Tian et al. (2023), refieren que, presenta carisma y carácter porque se evidencia el carisma que permite obtener el respeto como la confianza de los integrantes del equipo. Para acabar, Quan et al. (2023), sostienen que otorga una comunicación efectiva, visto que, los líderes transformacionales destacan por su habilidad en la comunicación. Tienen la destreza para expresar sus conceptos de forma nítida y persuasiva, además de demostrar un engagement activo al escuchar a sus colaboradores.

Respecto a las dimensiones del liderazgo transformacional, García et al. (2022),

da a conocer, como primera dimensión la estimulación intelectual. Su enfoque se dedica a estimular e impulsar a individuos a alcanzar, su máximo potencial y generar transformaciones significativas, en una organización o equipo (García et al., 2022). Asimismo, es la capacidad del líder transformacional, para fomentar diferentes habilidades en sus seguidores como, la creatividad y el pensamiento crítico (Chang et al., 2023). Sus indicadores son: *Gestión de problemas*, comprende la capacidad que tiene el trabajador, para resolver conflictos dentro de la organización. Cambio de actitud, son cambios en la forma en que el trabajador experimenta, aborda, siente o actúa en relación con su labor, sus compañeros, la organización en la que trabaja o su entorno laboral en su conjunto. Potenciación del esfuerzo, es la optimización e incremento del rendimiento y la eficacia, de los trabajadores en un contexto laboral.

Por otra parte, la segunda dimensión es la motivación inspiracional, es una forma de motivación que se adquiere mediante la inspiración, es decir, mediante la positiva influencia de modelos a seguir, ejemplos de éxito o individuos que han alcanzado metas importantes, dentro del ámbito laboral (García et al., 2022). De la misma manera, se caracteriza por despertar un profundo deseo de alcanzar metas similares o de superar obstáculos personales al ver lo que otros han logrado (Ashfaq et al., 2023). Sus indicadores son: Optimismo, es una actitud laboral positiva y constructiva que un empleado, adopta en su entorno de trabajo, marcada por la capacidad de abordar las situaciones laborales y profesionales, desde una perspectiva optimista. Desarrollo organizacional, es un enfoque sistemático y planificado con la meta de garantizar, la efectividad de la entidad. Confianza, es la seguridad, credibilidad y la convicción que un trabajador deposita en su empleador, equipo de colaboradores, entidad en la que realiza sus funciones y entorno de trabajo en general.

De la misma manera, la tercera dimensión es la consideración individualizada, se enfoca en inspirar y motivar a los seguidores, con el propósito de alcanzar una transformación positiva y beneficiosa, dentro de una organización o equipo (García et al., 2022). De la misma forma, es la habilidad del líder para identificar y considerar los intereses, necesidades o habilidades personales de cada miembro de su equipo. Esto implica tratar a cada miembro, como un individuo

único y de gran valor (Lawrason et al., 2023). Sus indicadores son: Transmisión de conocimientos, es el proceso a través del cual se transmiten, comparten o comunican habilidades, información, experiencia y conocimiento, entre personas o conjuntos de personas, dentro de una entidad organizativa. Trato personal, es la forma en que los trabajadores interactúan entre sí en un entorno laboral. *Apoyo*, es la cooperación y respaldo brindado por un trabajador, dentro del ámbito laboral, ya sea por parte de su empleador, colegas, supervisor u otros recursos disponibles en su entorno de trabajo.

Asimismo, en relación a las bases teóricas del engagement laboral, se presentan las siguientes definiciones. En este sentido, se entiende como el grado de entrega, entusiasmo y vínculo emocional que un empleado experimenta, hacia su trabajo y la organización a la que pertenece. Por ejemplo, cuando un trabajador, se encuentra comprometido con su trabajo, exhibe una serie de actitudes y comportamientos positivos, que repercuten de manera beneficiosa, tanto en su propio bienestar como en el éxito de la organización a la que pertenece (Pinelay Armijos, 2022). Asimismo, es la intensa pasión y entusiasmo que experimenta hacia su trabajo. En este contexto, un empleado comprometido, se encuentra emocionalmente vinculado a su labor y se encuentra altamente motivado, para ofrecer su máximo esfuerzo (Li et al. 2021).

Por otro lado, Pasinringi & Sari (2020), exponen que se enfoca en la conexión, entre el empleado y la empresa, este concepto abarca la fidelidad y la dedicación constante, de un trabajador hacia su empleador, donde los colaboradores comprometidos, tienden a permanecer en la compañía a largo plazo y a desempeñar un papel activo en su prosperidad. A parte de ello, Teo et al. (2020), sostienen que se describe como el nivel en el que un empleado, encuentra satisfacción en su trabajo y experimenta un alto grado de bienestar, en su entorno laboral, por lo tanto, aquellos empleados comprometidos generalmente disfrutan de una salud emocional positiva y están contentos con su vida en el ámbito laboral

Ahora bien, en lo que respecta a las teorías científicas del engagement laboral, se sustenta la teoría de las relaciones laborales, su enfoque reside en la

investigación y comprensión de las interacciones y dinámicas que se desarrollan entre empleadores, empleados y el entorno laboral en su totalidad, de modo que esta teoría se orienta, hacia la explicación de cómo se crean, sostienen y transforman, las relaciones entre estos participantes dentro de una entidad (Cao et al. 2019). Por otro lado, Zong & Tsaur (2023), exponen la teoría del engagement psicológico, por Meyer y Allen, quien sustenta el engagement en tres elementos: el afectivo (conexión emocional con la organización), el continuativo (la necesidad de seguir formando parte de la entidad) y el normativo (que implica un sentido de obligación hacia la empresa). Otra de las teorías que gana relevancia, es la propuesta por Kahn (1990), la teoría de roles, que permite identificar de manera precisa, el comportamiento de los individuos a nivel cognitivo, físico y emocional a través de hechos o recursos, que permiten un fortalecimiento, en cuanto al logro de los objetivos institucionales.

Asimismo, en cuanto a la importancia, Goetz & Wald (2022), sostienen que los trabajadores comprometidos tienden a ser más productivos y ofrecen, un rendimiento de mayor calidad en comparación, con aquellos que no lo están. Asimismo, Gassas & Salem (2023), refieren que las organizaciones que promueven la dedicación de sus empleados suelen lograr, una mayor retención de personal. Los colaboradores comprometidos muestran mayor satisfacción, en sus labores y tienen una menor probabilidad de buscar, nuevas oportunidades fuera de la organización. Además, Ting et al. (2022), señalan que, los trabajadores con un alto nivel de engagement, tienden a ausentarse menos sin justificación. Experimentan una mayor motivación y sensación de valoración, lo que se refleja, en una mayor asistencia y puntualidad.

Por otra parte, en lo que respecta a las características, Teymori et al. (2022), indican que, los trabajadores comprometidos encuentran su motivación, en la labor en sí misma, sin depender de las recompensas financieras. Disfrutan de las responsabilidades, que les corresponden y experimentan una sensación de logro al llevarlas a cabo. Asimismo, Li et al. (2021), aluden que, los trabajadores comprometidos muestran un fuerte compromiso, con la entidad en la que laboran. Consideran su labor como una parte, integral de su vida y la cultura de la organización. Para acabar, Pasinringi & Sari (2020), explican que, los

trabajadores comprometidos experimentan una sensación de pertenencia al equipo y se perciben como apreciados, tanto por sus compañeros como por sus superiores. Esto genera un ambiente de trabajo, caracterizado por el apoyo mutuo.

De igual forma, en cuanto a las dimensiones del engagement laboral, se ha tomado lo expuesto por Pinela y Armijos (2022) y dieron a conocer la dimensión engagement afectivo, es la disposición emocional y psicológica de una persona, hacia otra o hacia una relación, que se refleja en su engagement, de cultivar un vínculo afectivo sólido, estable y perdurable (Pinela y Armijos, 2022). De la misma forma, implica una conexión profunda, enraizada en sentimientos de amor, afecto, empatía y mutuo respeto (Olanrewaju & Fagbola, 2023). Sus indicadores son: Lazos emocionales, son las conexiones y vínculos emocionales que se establecen entre los trabajadores, en un ambiente de trabajo. Satisfacción de necesidades psicológicas, es la sensación de satisfacción y plenitud que un trabajador experimenta, cuando sus necesidades emocionales y psicológicas fundamentales, se satisfacen en su lugar de trabajo. Sentido de pertinencia, es la percepción de que la labor desempeñada por una persona, posee significado, valor y un fin dentro de la organización.

Asimismo, en el caso de la segunda dimensión, es el engagement de continuidad, es el pacto que una persona, empresa u organización adquiere con el fin de asegurarla continuidad, sin interrupciones de actividades laborales, o para mantener la funcionalidad de funciones específicas (Pinela y Armijos, 2022). De igual forma, se refiere a un acuerdo o engagement que un empleado establece con su empleador, con el propósito de mantenerse en su puesto de trabajo, por un período determinado o para asegurar la continuidad de funciones laborales, clave sin interrupciones (Abebe & Assemie, 2023). Sus indicadores son: Vínculo con la organización, es el vínculo que un trabajador, establece con la organización para la que trabaja. Apego a la organización, es la medida en que un individuo, se siente emocionalmente conectado y comprometido, con la organización para la que trabaja.

Por último, la tercera dimensión es el engagement normativo, es el engagement de los trabajadores, hacia el acatamiento de las normativas, políticas y

regulaciones establecidas por la empresa, donde laboran (Pinela y Armijos, 2022). Del mismo modo, es un componente esencial de la cultura empresarial, que puede extenderse a múltiples facetas, tales como la observancia de leyes laborales, políticas de igualdad de oportunidades, códigos éticos corporativos, medidas de seguridad laboral, directrices de privacidad de datos, entre otros (Bora, 2023). Sus indicadores son: Reconocimiento, apreciación y la valoración que un colaborador, muestra hacia su empleador o la organización, para la que trabaja. Lealtad, es la fidelidad que el trabajador muestra, ante el lugar donde labora, implica una dedicación continua y un apoyo inquebrantable, a los intereses y objetivos de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

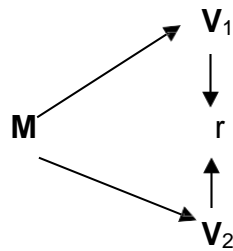
El estudio ha sido de tipo básica. Este tipo de trabajo científico se enfocó en explorar y comprender los aspectos fundamentales de fenómenos, conceptos o principios en un área específica de conocimiento. Es decir, su objetivo principal es profundizar en la naturaleza misma de las cosas y explorar los cimientos teóricos que las sustentan, de modo que en este contexto, no se persigue de manera inmediata la búsqueda de aplicaciones prácticas; en su lugar, se busca adentrarse en la esencia misma de los fenómenos y conceptos, con el objetivo de comprender mejor su funcionamiento, así como sus relaciones fundamentales (Carter et al. 2023).

3.1.2. Diseño de investigación

Con respecto al diseño fue no experimental. Los investigadores que optan por un enfoque no experimental observan y recopilan información acerca de fenómenos tal y como se manifiestan en su entorno natural o en situaciones que ya existen (Osuagwu, 2020). Además, el enfoque del estudio ha sido cuantitativo, dado que en este enfoque se obtienen datos numéricos a través de diversas técnicas, como la aplicación de cuestionarios, experimentos, análisis de registros y mediciones. Estos datos se recolectan siguiendo un enfoque estructurado y estandarizado con el fin de asegurar las respuestas (Yang, 2022).

De manera similar, presentó un corte transversal, pues, se recolecta información de un grupo de sujetos de estudio en un solo punto en el tiempo, sin realizar un seguimiento a lo largo de un periodo temporal (Maier et al., 2023). Por otro lado, presentó un nivel descriptivo - correlacional porque se enfoca en proporcionar una descripción imparcial y minuciosa de las propiedades, características y conductas de un fenómeno o conjunto de individuos. Esto conlleva la adquisición de información a través de la observación, encuestas u otras metodologías de recopilación de datos

(Fidahic et al., 2020). También ha sido correlacional, debido a que, después de recopilar los datos, se emplean métodos estadísticos para evaluar la relación entre los componentes analizados. Esto suele lograrse a través del cálculo de un coeficiente de correlación (Dawadi & Shrestha, 2021). Se consideró el siguiente esquema:



M: Muestra.

V1: Liderazgo transformacional.

V2: Engagement laboral.

r: Relación entre los temas.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional.

Variable 2: Engagement laboral.

Nota: La operacionalización de las variables se encuentra en la sección de anexos.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Abarca a todas las personas, objetos o situaciones que comparten una característica o conjunto específico de características que están siendo objeto de estudio (Dawadi & Shrestha, 2021). Por tal razón, estuvo comprendida por 86 colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Aquellos colaboradores cuya estadía en la organización es mayor a 6 meses, colaboradores registrados en planilla, colaboradores que, por voluntad desean formar parte del trabajo investigativo; aquellos que se encuentran trabajando dentro de las instalaciones.

Criterios de exclusión: Se excluyó del trabajo a los colaboradores cuya permanencia es menor a 6 meses, directores, jefes de áreas, personal confianza, practicantes temporales y colaboradores que, por voluntad propia no deseen formar parte del trabajo investigativo, asimismo, aquellos que se encuentran laborando en campo y los que presentan sanciones administrativas con la organización.

3.3.2. Muestra

Es elegida de manera que sea representativa de la población de interés, lo que implica que los elementos incluidos en la muestra deben mostrar las características esenciales de la población (Turner, 2020). Estuvo representada por 70 colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto – 2023, de acuerdo con la fórmula de población finita:

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

Dónde:

N : 86

Z : (1.96)

p : (0.5)

q : (0.5)

E : (0.05)

n : Tamaño de la muestra

Reemplazando:

$$n = \frac{3,8416 * 0.25 * 0.86}{0.0025 * 0.85 + 0.9604}$$

$$n = \frac{82.5944}{1.17}$$

$$n = 70$$

3.3.3. Muestreo

Presentó un muestreo probabilístico simple. Es un enfoque de selección de muestras en investigaciones que implica la elección de elementos o participantes en función a las probabilidades y la aplicación de fórmulas (Turner, 2020). En ese caso, la selección a los participantes fue mediante la aplicación de la fórmula de población finita.

3.3.4. Unidad de análisis

Un colaborador de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Para recopilar la información necesaria, se empleó la **técnica de encuesta** debido a sus ventajas metodológicas. Esta elección se basa en la disponibilidad de un amplio número de participantes que garantiza la robustez de los datos recopilados. Además, dado que el objetivo del informe es evaluar y medir los niveles de las variables en cuestión, el uso de escalas de Likert se revela como un enfoque viable y apropiado para alcanzar dicho propósito.

Instrumentos

Se utilizó un cuestionario diseñado específicamente por el investigador, el cual se construyó teniendo en cuenta las teorías que se encuentran en el apartado

de evaluación de la variable en estudio. Estos cuestionarios se administraron en persona y sus ítems se distribuyeron de acuerdo con las dimensiones de las variables analizadas.

En el caso de la variable de liderazgo transformacional, el cuestionario constó de 24 interrogantes, con ítems dedicados a cada una de las dimensiones: estimulación intelectual (del 1 al 8), motivación inspiracional (9 al 17) y consideración individualizada (18 al 24), donde la valoración de la escala de likert fue: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre. Así también, en cuanto al nivel del liderazgo, se efectuó el uso del método de baremación que determinó los intervalos para un adecuado procesamiento, siendo los siguientes: Bajo (24 al 55); Medio (56 al 87) y Alto (88 al 120).

Por otro lado, en lo que respecta a la variable de Engagement laboral, se incluyeron también 24 interrogantes en total, correspondientes a cada una de sus dimensiones: Engagement afectivo (del 1 al 7), Engagement de continuidad (del 8 al 15) y Engagement normativo (16 al 24). Esta estructura permitió una evaluación integral y detallada de las dimensiones clave de las variables en estudio. Cabe precisar que se ha empleado las valoraciones de la escala de likert, siendo estas. Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Por otro lado, para definir los niveles de los temas investigados, se efectuó el uso del método de baremación que determinó los intervalos para un adecuado procesamiento, siendo estos los siguientes: Bajo (24 al 55); Medio (56 al 87) y Alto (88 al 120).

Validez

Para dar un mayor valor a los instrumentos propuestos por el investigador, se contó con el aporte de especialistas en los temas, a través de una puntuación y con ello, evidenciar la consistencia de cada uno de los enunciados, los mismos que deben estar de acorde con las dimensiones e indicadores. Asimismo, este resultado fue calculado mediante V de Aiken que demostró que los instrumentos cumplen con las reglas metodológicas para su respectiva aplicación, dado que la variable liderazgo transformacional demostró un valor $V=0.98$; en cuanto a engagement Laboral determinó $V=0.97$. por lo cual, se

establece su validez. Tal como revela Meseguer et al. (2022), se refiere a la capacidad precisa del instrumento para evaluar de manera fiable lo que se busca medir. En términos simples, implica establecer si el instrumento efectivamente evalúa de manera confiable y precisa aquello que se supone que debe evaluar.

Confiabilidad

Tal proceso fue realizado con la participación de los elementos muestrales, con el de identificar que los instrumentos cumplan con los criterios de fiabilidad, para ello, se procedió aplicar los instrumentos de manera previa que seguidamente fueron incorporados en hojas excel para una mejor distribución de los resultados, de manera continua fueron ingresados a hojas del programa SPSS27, para el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados revelaron que los instrumentos son fiables para su aplicación, en vista que el Alfa de la variable liderazgo transformacional fue 0.965 y Engagement Laboral un valor igual a 0.959. En ese sentido, Chaves-Barboza & Rodríguez-Miranda(2018) revelan que la confiabilidad de un instrumento es la capacidad para generar mediciones o datos consistentes y estables en diversos momentos obajo distintas condiciones. Es decir, evalúa la capacidad para producir resultados confiables a partir de un coeficiente igual o mayor a 0.7 (calificadocomo óptimo).

3.5. Procedimientos

Dentro de los procedimientos a realizar incluyó un análisis exhaustivo de los desafíos que enfrenta la institución. Además, se realizó la recolección de información esenciales para caracterizar las variables clave en el estudio. Posteriormente, se aplicaron cuestionarios que estuvieron directamente vinculados a los indicadores de dichas variables. Por otro lado, la ejecución de estos cuestionarios requirió la autorización de la institución, dado que una vez obtenida la aprobación, se planificó una reunión presencial para recopilar la información necesaria. Por ende, los datos recopilados fueron procesados por medio de hojas de cálculo del programa de Excel como en el software estadístico SPSS 27. Esto se realizó con el propósito de presentar la

información de manera sistemática y en línea con los objetivos del estudio, garantizando una presentación organizada y coherente de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

En el trabajo se aplicó métodos que ayuden a dar solución a los objetivos que se plantearon inicialmente, entre ellos, se puede señalar los siguientes: Método descriptivo, según Fidahic et al., (2020) consiste en la descripción de los elementos seleccionados, lo cual; evidencie las cualidades a nivel numérico; en ese sentido, en el estudio se empleó porcentajes como frecuencias que detalle el nivel de los temas analizados, haciendo uso de baremación para obtener los intervalos. Además, se empleó el método inferencial, que partió de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por contar con participantes mayores a 50 elementos, esto fue favorable para conocer el coeficiente de correlación a emplear (Pearson o Rho de Spearman), de esa manera, determinar el nivel de significancia que acepta o rechaza las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Siguiendo las pautas establecidas por la institución universitaria, el informe se adhirió estrictamente al Código de Ética y los principios que garantizan la integridad y confiabilidad del contenido de esta investigación (Vicerrectorado de Investigación, 2020). Uno de los pilares fundamentales fue el principio de autonomía, dado que el estudio les otorgó la plena libertad para decidir si desean formar parte de la investigación o no. Así también se tuvo en cuenta al principio de beneficencia, porque el informe tiene como objetivo principal beneficiar a la organización al ayudar en la identificación de sus áreas de mejora, donde que a partir de esta identificación, se implementaron acciones y estrategias destinadas a fortalecer el compromiso y el rendimiento de todos los involucrados, en última instancia, beneficiando a la sociedad en general. Asimismo, se aplicó el principio de no maleficencia con el compromiso de no causar ningún daño a la integridad de los participantes en el estudio, de modo que esta medida asegura que la evaluación de la organización se realice de manera ética y no afecte negativamente a las personas involucradas.

Asimismo, la investigación también tuvo en cuenta al principio de justicia, garantizando un trato justo para todos los involucrados y evitando cualquier forma de discriminación o preferencia durante la evaluación del estudio. Esto asegura que el proceso sea imparcial y completo. Además, el principio de derecho debido a que se solicitó el consentimiento de los trabajadores, lo que permitió obtener su autorización previa y asegurar que participen de manera voluntaria y con pleno conocimiento en la investigación, de modo que, esto contribuye a evitar posibles problemas que puedan surgir y garantiza la continuidad del estudio de manera ética y legal. Por último, se siguieron las normas de estilo APA 7ª edición para citar adecuadamente las fuentes y autorías de la información contenida en el estudio, asegurando la transparencia y el reconocimiento adecuado de las fuentes utilizadas.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de liderazgo transformacional

Nivel	Rangos	f	%
Bajo	[24 - 55]	3	4%
Medio	[56 - 87]	30	43%
Alto	[88 - 120]	37	53%
Total		70	100%

Fuente. Datos extraídos del cuestionario de liderazgo transformacional.

Interpretación

Tal como revela la tabla 1, el nivel de liderazgo transformacional en colaboradores de la organización fue alto en 53 %, medio en 43 % y bajo en 4 %, esto se debe a que algunos trabajadores han experimentado un cambio positivo en su actitud desde que iniciaron sus labores en la entidad, atribuyendo este fenómeno a un reconocimiento más destacado por parte de sus jefes hacia su esfuerzo y dedicación. No obstante, parte de ellos perciben que sus habilidades no se ven fortalecidas por la participación en programas compartidos, lo que contribuye a un ambiente laboral poco motivador y enriquecedor. Este conjunto de factores ha generado una dinámica laboral poco positiva y productiva para el equipo.

Tabla 2

Nivel de engagement laboral

Nivel	Rangos	f	%
Bajo	[24 - 55]	4	6%
Medio	[56 - 87]	31	44%
Alto	[88 - 120]	35	50%
Total		70	100%

Fuente. Datos extraídos del cuestionario de engagement laboral.

Interpretación

En el caso de la tabla 2 señalan que el nivel de engagement laboral en colaboradores de la organización presentó un nivel alto en 50 %, medio en 44 % y bajo en 6 %, esto se debe a que la eficacia de los colaboradores se ve potenciada gracias a su sentido de competencia en la ejecución de tareas, respaldado por la

identificación con los valores y la misión de la entidad. Esta conexión emocional fortalece su compromiso, generando un ambiente propicio para el logro de metas, sin embargo, algunos miembros no perciben la importancia de su labor individual. Asimismo, parte de los miembros sienten que la organización no se preocupa por fortalecer las relaciones y se sienten poco valorados.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	.083	70	.200*
Engagement laboral	.109	70	.040

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo en la tabla 3 presentada, se muestra el resultado de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a una muestra de más de 50 elementos, siendo este, un grupo de 70 colaboradores. Los resultados indican que la variable de liderazgo transformacional presenta una significancia de 0.200, lo que sugiere que la distribución de datos para esta variable difiere de una distribución normal. Por otro lado, la variable de engagement laboral tiene una significancia de 0.040, indicando que la distribución de datos para esta variable también se desvía de una distribución normal.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y engagement laboral

			Engagement laboral
	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	.513**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	70
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	.428**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	70
	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	.472**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 4, los datos estadísticos revelan una correlación positiva moderada de 0.513 entre la estimulación intelectual y el engagement laboral, asimismo, esta relación se sustenta con una significancia de 0.001. Esta relación confirma que a medida que los colaboradores aborden problemas, adopten cambios de actitud y fortalezcan sus esfuerzos de manera adecuada, experimentarán niveles elevados de compromiso laboral.

Asimismo, los datos estadísticos de la tabla reflejan que existe relación entre la motivación inspiracional y el engagement laboral. Esta relación se evidencia mediante un coeficiente de correlación positivo moderado de 0.428 y una significancia bilateral de 0.001, confirmando que, a medida que los colaboradores exhiben un optimismo palpable, contribuyen de manera proactiva al desarrollo organizacional y demuestran confianza en la entidad, el nivel de engagement laboral experimentará un alto nivel.

Además, existe relación entre la consideración individualizada y el engagement laboral, visto que, la correlación fue positiva moderada en 0.472, de igual modo, la significancia fue 0.001. Estos resultados respaldan la noción de que la transmisión de conocimientos, trato personal y el apoyo brindado tienen un impacto significativo en el nivel de compromiso de los colaboradores en el ámbito laboral.

Tabla 5

Relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral

			Engagement laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	.573**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	70

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

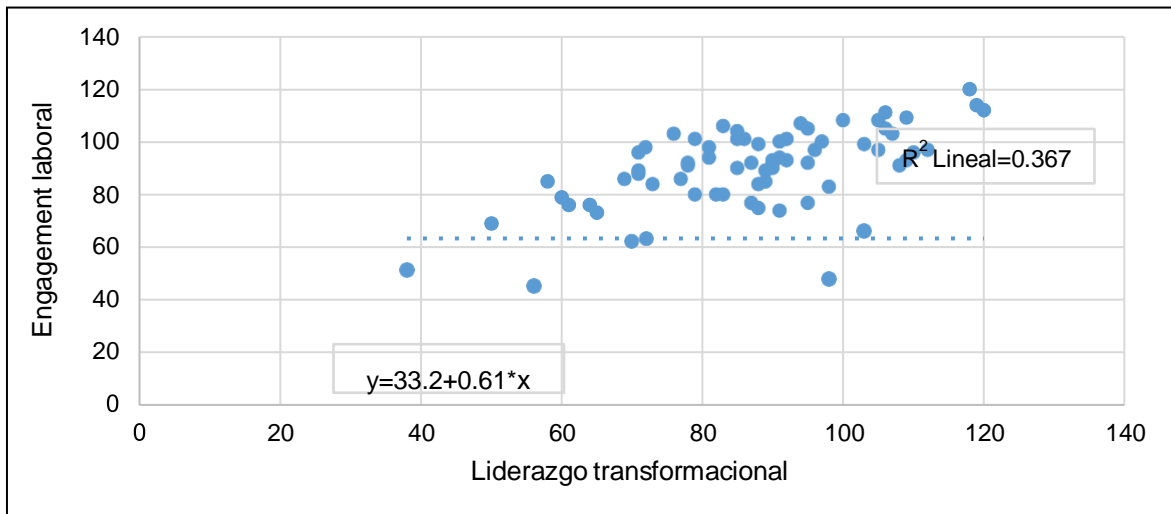
Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 5, revela una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral, destacando una correlación positiva moderada de 0.573, respaldada por una significancia estadística de 0.001. Estos hallazgos respaldan la conclusión de que la aplicación adecuada de la estimulación intelectual, motivación inspiracional y la consideración individualizada ejerce un impacto sustancial en el engagement laboral. En consecuencia, se confirma la validez de la hipótesis alterna, refutando de manera concluyente la hipótesis nula. Estos datos consolidan que las acciones del liderazgo transformacional, cuando se implementan de manera efectiva, desempeñan un papel esencial en fortalecer el compromiso y la participación de los trabajadores en el entorno laboral.

Figura 1

Dispersión de liderazgo transformacional y engagement laboral



Fuente: Elaboración propia, procesado en el software SPSS27

Interpretación

Tal como sostiene la figura 1, el liderazgo transformacional influye en 36.7 % en el engagement laboral. Este dato indica que, a medida que los líderes adoptan prácticas de liderazgo transformacional, los colaboradores experimentan un aumento notable en su compromiso con la organización. Este enfoque no solo impulsa la productividad, sino que también contribuye a cultivar un ambiente laboral en el que los trabajadores se sienten motivados y conectados con los objetivos y valores de la empresa. En consecuencia, se destaca la relevancia de fomentar un liderazgo transformacional efectivo como estrategia para fortalecer el compromiso y la lealtad de los trabajadores hacia la entidad empleadora.

V. DISCUSIÓN

La investigación ha sido desarrollada, con el principal fin de determinar la relación, entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo. Para obtener los resultados deseados, se optó por el uso de cuestionarios diseñados de manera específica, para esta investigación. Estos cuestionarios fueron administrados a un grupo compuesto por 70 trabajadores de la entidad objeto de estudio. Además, cabe destacar que la fundamentación teórica de este estudio, se basó en los principios y conceptos presentados por García et al. (2022) en relación con el liderazgo transformacional, así como en las aportaciones de Pinela y Armijos (2022) respecto a la variable de compromiso laboral. La elección de estas referencias teóricas, proporcionó un marco sólido y pertinente para analizar y comprender la dinámica de liderazgo con el compromiso de los colaboradores, en un área específica de la entidad investigada. Este enfoque metodológico permitió abordar de manera integral y fundamentada los aspectos clave de la investigación, asegurando la validez y la relevancia de los resultados obtenidos.

De igual forma, los resultados del primer objetivo, confirmaron que el nivel de liderazgo transformacional, en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, fue alto en 53 %, asimismo, presentó un nivel medio en 43 % y un nivel bajo en 4 %. Estos datos porcentuales señalaron que algunos colaboradores, vivieron cambios positivos en su actitud, debido a un reconocimiento destacado de sus superiores hacia su esfuerzo. A pesar de esto, algunos sienten que sus habilidades, no se fortalecen en programas compartidos, lo que contribuye a un ambiente laboral poco motivador. Esto ha generado una dinámica laboral, poco positiva y productiva para el equipo. De igual modo, los colaboradores expresaron compromiso en iniciativas de desarrollo organizacional y se sienten seguros, al intercambiar ideas con superiores y colegas. Aunque confían en el apoyo de sus jefes, algunos señalan que la organización, no promueve capacitación y desarrollo continuo, pese a que se fomenta el trabajo en equipo y se evidencia, apoyo para obtener recursos, algunos trabajadores, sienten que sus preocupaciones personales no son valoradas, lo que afecta su productividad en ocasiones.

Asimismo, los resultados del primer objetivo del estudio, son similares con las investigaciones desarrollados por Almaududi et al. (2022), Ingsih et al. (2021) y Peng et al. (2020), investigadores que demostraron que el papel fundamental del liderazgo, en la motivación y compromiso de los trabajadores es crucial para el florecimiento de una entidad. En cambio, en el ámbito de las entidades gubernamentales, se evidenció que un porcentaje significativo, que oscila entre el 45 % hasta el 70 %, se enfrenta a dificultades, tales como la falta de comprensión entre líderes y empleados. Esta discrepancia señala una carencia en la comunicación y pone de manifiesto, la existencia de un liderazgo deficiente, en la estructura organizativa. Del mismo modo, se identificó otro problema que afecta el compromiso laboral: la carencia de líderes capacitados y políticas eficaces. Esta deficiencia repercute en la participación y la dedicación de los empleados, creando un entorno laboral menos propicio la productividad. Además, el enfoque de liderazgo se esfuerza por inspirar cambios, en la cultura como también el rendimiento de la institución, creando así un entorno propicio, para el compromiso sostenible y la prosperidad a largo plazo.

Por otra parte, resultados semejantes se encuentran, en la teoría de los rasgos por Sir Francis Galton, año 1930, revelando que el liderazgo surge de manera innata en cada individuo, centrándose en la exploración de características personales, que se consideran inherentes a líderes efectivos. Estas características son los atributos que se espera que posea un líder, para liderar eficazmente a una entidad (Morf & Bakker, 2022). De la misma manera, presenta similitud con la teoría del comportamiento, el cual se centraba en las cualidades innatas de los líderes. La teoría sostiene que el liderazgo, es más una habilidad adquirida y desarrollada a través de la práctica y el aprendizaje continuo que una característica innata, lo que abre la puerta a que cualquier persona pueda trabajar, en mejorar sus habilidades y desempeñar un papel efectivo, en situaciones de liderazgo (Qalati et al., 2022). El resultado y el contraste de estos señalan, que el liderazgo transformacional se basa en un estilo de liderazgo que busca tanto inspirar, como motiva a cada uno de los miembros de una organización, con el propósito de alcanzar, los objetivos planificados y obtener los resultados esperados.

Asimismo, los resultados del segundo objetivo, dieron a conocer que el nivel de

engagement laboral en la entidad fue alto en 50 %, además, presentó un nivel medio en 44 % y un nivel bajo en 6 %. Esto se debe a que, la eficacia de los colaboradores se potencia a través de su sentido de competencia y su conexión emocional con los valores y misión. Esto fortalece su compromiso y crea un ambiente propicio para el alcance de objetivos, aunque algunos no perciben la importancia de su labor individual. Sin embargo, hay miembros que sienten que la organización descuida las relaciones y se sienten poco valorados. Por otra parte, la mitad de los colaboradores encuestados se encuentra comprometido con el alcance de metas, participando de manera activa en reuniones, pero, la mitad restante se siente poco comprometido, alegando que la organización no fortalece el trabajo para alcanzar metas. Respecto a la identificación, muestran un fuerte sentido de pertenencia a los valores y cultura organizacional, evidenciando lealtad a los objetivos y normas, aunque algunos sienten que su trabajo, no es reconocido y la organización carece de un plan de incentivos.

De igual manera, estos resultados son semejantes, con el trabajo de investigación ejecutado por los investigadores Özkaya & Akin (2023) y Jiatong et al. (2022), quienes coinciden al señalar que la persistencia de un alto nivel de compromiso, de los trabajadores encontrando varios factores que convergen para crear un entorno laboral propicio. Un elemento clave radica en la presencia de un ambiente laboral positivo que nutre el bienestar y la productividad de los colaboradores. La estimulación de líderes motivadores ejerce una influencia significativa, incitando a los trabajadores a alcanzar su máximo potencial. La satisfacción en el trabajo, derivada de recompensas y beneficios tangibles, contribuye a consolidar este compromiso duradero; Es importante destacar que el establecimiento de un lazo emocional profundo entre los colaboradores y la organización, fortaleciendo la convivencia en un impresionante 98%. Esta relación fomenta un sentido de pertenencia y propósito, elevando la moral colectiva y consolidando la dedicación a largo plazo.

De la misma forma, se asemeja con la teoría de las relaciones laborales, su atención se centra en investigar las interacciones y dinámicas entre empleadores, trabajadores y el entorno laboral en su totalidad. Se refiere a la atención puesta en comprender cómo se originan, mantienen y modifican las relaciones entre estos

actores dentro del ámbito laboral (Cao et al., 2019). Asimismo, guarda semejanza con la teoría del engagement psicológico, por Meyer y Allen, quienes proponen que la implicación en el entorno laboral, se estructura en tres componentes: el afectivo, que se centra en la relación emocional con la empresa; el continuativo, que presenta un vínculo con el deseo de mantenerse parte como parte de la entidad; y el normativo, que implica un sentido de obligación hacia la empresa. La manera en que estos elementos se relacionan entre sí determina el nivel de compromiso que un trabajador experimenta con su labor (Zong & Tsaur, 2023).

Por otro lado, el resultado y el contraste de éstos, señalan que el engagement laboral, constituye un elemento esencial en el ámbito empresarial y de recursos humanos. Este concepto trasciende más allá de la mera ejecución de tareas, abarcando la conexión emocional que los empleados establecen con su labor diaria, la identificación con la visión y misión de la organización, así como la alineación con los objetivos corporativos. En esencia, la implicación integral de los colaboradores engloba una comprensión profunda y un compromiso emocional y mental, consolidando así un factor crucial para el éxito y la productividad empresarial, por lo tanto es necesario considerar acciones donde los colaboradores se sientan valorados.

Así también, los resultados del tercer objetivo, dieron a conocer que existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de liderazgo transformacional y engagement laboral de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, donde la significancia obtenida para todos los casos fue 0.000 y una correlación positiva moderada en 0.513 (estimulación intelectual), motivación inspiracional (0.428) y consideración individualizada (0.472). En primera instancia, se revela que la estimulación intelectual es la provisión de desafíos y oportunidades que involucran y despiertan la mente de los trabajadores, de igual manera, la motivación inspiracional implica la creación de un propósito significativo y una visión que inspire a los empleados y la consideración individualizada comprende la atención y el tratamiento personalizado que los líderes brindan a cada miembro del equipo. Estos elementos son clave en el engagement laboral en una organización.

Por otra parte, los resultados del tercer objetivo, son similares al estudio de

Contreras (2022), Tantaléan et al. (2022), y Grandez y Saravia (2022), quienes concluyeron que existe un nivel significativo de relación entre los componentes del liderazgo con el compromiso de trabajadores de una organización, destacando la importancia que desempeña un liderazgo ético y motivador en la consecución de los objetivos institucionales, destacando la presencia de factores clave, como la comunicación asertiva y la mejora de las condiciones laborales. Estos elementos, al ser considerados y aplicados, han demostrado ser catalizadores para obtener un nivel positivo de compromiso que muestran los colaboradores. En este contexto, se evidencia que el liderazgo emerge como una herramienta esencial. Al elevar la motivación y el compromiso del personal, se establece como un medio efectivo para avanzar hacia el logro de metas institucionales. Por ende, la combinación de un liderazgo ético, la promoción de una comunicación asertiva y la mejora de las condiciones laborales crea un entorno propicio para maximizar el potencial de los colaboradores y, por ende, alcanzar los objetivos trazados por la institución.

De la misma forma, el resultado guarda semejanza con la teoría de roles, el cual reconoce de manera exacta, cómo se desenvuelven las personas en términos cognitivos, físicos y emocionales mediante eventos o recursos que contribuyen a fortalecer el logro de los objetivos institucionales (Kahn, 1990). Los resultados y las comparaciones efectuadas resaltan la importancia de elementos clave del liderazgo transformacional, como la estimulación intelectual, que implica desafiar y brindar oportunidades que involucren y despierten la mente de los trabajadores. Asimismo, destaca la motivación inspiracional, que se centra en la creación de un propósito significativo y una visión inspiradora para los trabajadores.

Para terminar, en el objetivo general, se reveló que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, la relación se ha establecido a través de la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman, la cual ha demostrado una correlación positiva moderada, con un coeficiente de 0.573 entre las variables estudiadas. Esta correlación implica que el liderazgo transformacional influye en un 32.8 % sobre el nivel de engagement laboral. Además, el análisis ha revelado que la significancia estadística de esta relación es de 0.001, lo que proporciona un respaldo sólido y fiable a la existencia de la correlación. Este hallazgo subraya la importancia del

liderazgo transformacional como un factor clave en la promoción y el mantenimiento del engagement laboral en entornos organizacionales como el de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, indicando un vínculo claro y relevante entre los temas estudiados.

Finalmente, estos resultados son similares al estudio ejecutado por los investigadores Almaududi et al. (2022), Ingsih et al. (2021) y Peng et al. (2020) quienes concluyeron que existe un vínculo significativo entre el liderazgo y el compromiso de los colaboradores de diversas organizaciones, donde el p-valor para todos los casos resultó 0.001 con coeficientes de correlación positivo moderados desde 0.545 hasta 0.874. También, guardan semejanza con las investigaciones desarrolladas por Özkaya & Akin (2023) y Jiatong et al. (2022) al concluir que existe relación entre el liderazgo y el compromiso de trabajadores, teniendo una significancia de 0.000 y correlaciones entre 0.579 y 0.841. También, es poco parecido a los estudios de Amasifuen y Murayari (2022), y Valdez (2022) al concluir que existe relación entre el liderazgo y el compromiso, asimismo, revelaron que los trabajadores sienten que sus opiniones no son tenidas en cuenta y que no se fomenta su participación. Asimismo, la mayoría muestra un bajo nivel de calidad de vida laboral, lo que se refleja en un compromiso reducido, evidenciado por el incumplimiento de tareas y la falta de interés en participar en talleres.

También, son semejantes con la teoría del comportamiento, dado que, se enfoca en comprender y evaluar cómo se comportan las personas en el ámbito laboral. Esta teoría plantea que diversos elementos, como la motivación, satisfacción en el trabajo, comunicación el liderazgo, inciden en desempeño que muestran los trabajadores (Qalati et al., 2022). De igual modo, evidencia similitud con la teoría del engagement psicológico, expuesta por Meyer y Allen, quienes permiten identificar el comportamiento de los individuos en su entorno laboral, quienes, por diversos factores, logran tener un compromiso con la organización dependiendo de las acciones que implementen los líderes.

Sin embargo, los resultados y comparaciones evidencian que los líderes transformacionales se encargan de transmitir de manera clara la dirección a seguir, promoviendo una visión compartida entre los integrantes del equipo. Esto tiene

como resultado que los trabajadores se perciban como parte de algo significativo y de gran importancia, lo cual fortalece su compromiso con los objetivos de la organización. En este sentido, se detallan las fortalezas de la investigación científica, el cual resalta la relevancia del liderazgo transformacional dentro de una organización, asimismo, las facilidades que tuvo el investigador para la aplicación de los instrumentos, no obstante, ha presentado limitaciones, donde se tuvo una muestra reducida, lo cual no fue posible aplicar el cuestionario a otros colaboradores de otras organizaciones, impidiendo dar por generalizado los resultados obtenidos.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa, entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, a través del estadístico de Rho de Spearman, en el que la significancia bilateral fue 0.001 y la correlación fue valorada como positiva moderada ($\rho = 0.573$); en este sentido, se determinó la aceptación de la H_1 y rechazó la H_0 planteadas en la investigación.
- 6.2. El nivel de liderazgo transformacional, en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, donde el 53 % de los participantes evidenciaron que el nivel es alto, lo que se debe a que algunos trabajadores han experimentado un cambio positivo en su actitud desde que iniciaron sus labores en la entidad. Sin embargo, parte de ellos perciben que sus habilidades no se ven fortalecidas por la participación en programas compartidos.
- 6.3. El nivel de engagement laboral, en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, fue alto según lo expusieron (50 %) de los colaboradores, esto dado que la eficacia de los colaboradores se ve potenciada gracias a su sentido de competencia en la ejecución de tareas, respaldado por la identificación con los valores y la misión de la entidad. No obstante, el otro 50 % de los miembros sienten que la organización no se preocupa por fortalecer las relaciones y se sienten poco valorados
- 6.4. Existe relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y engagement laboral de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, donde la relación se sustenta a través de la significancia (0.001), asimismo el coeficiente de Rho de Spearman para la dimensión estimulación intelectual fue positiva moderada (0.513); motivación inspiracional fue positivo moderado (0.428) y en la consideración individualizada fue positiva moderada (0.472).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la Directora General, implementar un sistema integral de reconocimiento y desarrollo profesional, centrado no solo en beneficios adicionales, sino también, en el crecimiento y bienestar del personal para alinear los logros individuales con los objetivos estratégicos de la organización.
- 7.2. Al Director de Recursos Humanos, diseñar programas de desarrollo de habilidades que incluya una variedad de métodos de aprendizaje, como talleres, cursos en línea, mentorías y proyectos de desarrollo, para atender diferentes estilos de aprendizaje y promover una cultura de aprendizaje continuo.
- 7.3. A los Jefes de Área, optimizar los canales de comunicación interna incluyendo plataformas, como correos electrónicos, intranet, aplicaciones de mensajería y reuniones virtuales que ayuden a fortalecer las relaciones interpersonales y fomenten un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.
- 7.4. A los colaboradores, mantener una actitud abierta y flexible ante los cambios, adaptándose a nuevas situaciones y desafíos de manera positiva para cumplir con los compromisos y plazos establecidos determinados por la organización.

REFERENCIAS

- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4), 15–32. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Almaududi, A., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Almaududi Ausat*, 4(1), 61–82. <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Amasifuen, E., & Murayari, C. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública-peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241–253. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Ashfaq, F., Abid, G., & Ilyas, S. (2023). Transformational leadership and life satisfaction: The sequential mediation model of organizational trust and proactive behavior. *Scandinavian Journal of Management*, 39(4), 101–123. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2023.101298>
- Bora, L. (2023). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Revisión de la gestión de Asia Pacífico*, 12(1), 25–37. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.06.003>
- Bui, T., & Phong, N. (2022). The impact of internal control systems on the intensity of innovation and organizational performance of public sector organizations in Vietnam: the moderating role of transformational leadership. *Heliyon*, 8(2), 1–10. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2022.E08954>
- Cao, Y., Liu, J., & Yang, M. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), 309–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>
- Carter, S., Andersen, C., Stagg, A., & Gaunt, L. (2023). An exploratory study: Using adapted interactive research design and contributive research method. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(1), 62–75. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102620>
- Chang, C., Chih, W., Yu, Z., & Chi, X. (2023). The relationships between leader

- emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon*, 9(8), 180–197. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18007>
- Contreras, L. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4081–4101. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I2.2151
- Dawadi, S., & Shrestha, S. (2021). Mixed-Methods Research: A Discussion on its Types, Challenges, and Criticisms. *Journal of Practical Studies in Education*, 2(2), 25–36. <https://doi.org/10.46809/jpse.v2i2.20>
- Duan, J., Liu, Z., & Riggio, R. (2022). Connecting the dots: How parental and current socioeconomic status shape individuals' transformational leadership. *Journal of Business Research*, 150(3), 51–58. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.06.014>
- Fidahic, M., Nujic, D., Runjic, R., Civljak, M., Markotic, F., Makaric, Z., & Puljak, L. (2020). Research methodology and characteristics of journal articles with original data, preprint articles and registered clinical trial protocols about COVID-19. *BMC Medical Research Methodology*, 20(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/S12874-020-01047-2/TABLES/3>
- García, B., Mendoza, I., & Olgún, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación Administrativa*, 51(123), 1–16. <https://doi.org/10.35426/IAv51n129.08>
- Gassas, R., & Salem, O. (2023). Nurses' professional values and organizational commitment. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 18(1), 19–25. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2022.07.005>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Grandez, L., & Saravia, J. (2022). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 9(1), 10–22.

<https://doi.org/10.24265/IGGP.2022.V9N1.03>

- Greimel, N., Kanbach, D., & Chelaru, M. (2023). Virtual teams and transformational leadership: An integrative literature review and avenues for further research. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 1–11. <https://doi.org/10.1016/J.JIK.2023.100351>
- Ingsih, K., Suhana, S., & Ali, S. (2021). Transformational leadership style and organizational commitment in pandemic Covid-19. *Contaduría y Administración*, 66(5), 1–20. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.3285%0D>
- Jaramillo, D., Rojas, W., Acero, L., & Menacho, A. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(20), 1249–1257. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277%20>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Ahmad, S. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Kaur, S., Gera, S., & Nadimul, S. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120–131. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Kim, H., Im, J., & Shin, Y. (2021). The impact of transformational leadership and commitment to change on restaurant employees' quality of work life during a crisis. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48(1), 322–330. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.07.010>
- Labrague, L. (2023). Relationship between transformational leadership, adverse patient events, and nurse-assessed quality of care in emergency units: The mediating role of work satisfaction. *Australasian Emergency Care*, 17(3), 112–123. <https://doi.org/10.1016/j.auec.2023.08.001>
- Lawrason, S., Shaw, R., & Cote, J. (2023). Characteristics of transformational leadership development programs: A scoping review. *Evaluation and Program Planning*, 101(2), 8–25. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2023.102354>

- Li, X., Guo, Y., & Zhou, S. (2021). Chinese preschool teachers' income, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review*, 128(2), 106–114. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2021.106005>
- Lin, Q. (2023). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of identification, voice and innovation climate. *International Journal of Hospitality Management*, 113(23), 10–32. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103521>
- Maier, C., Bennett, J., & Grover, V. (2023). Cross-sectional research: A critical perspective, use cases, and recommendations for IS research. *International Journal of Information Management*, 70(1), 12–24. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102625>
- Mamani, C., Palacios, T., & Tellez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153–172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Morf, M., & Bakker, A. (2022). Ups and downs in transformational leadership: A weekly diary study. *European Management Journal*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/J.EMJ.2022.12.007>
- Mulla, Z., & Krishnan, V. (2022). Impact of employment on newcomer's values: Role of supervisor's transformational leadership. *IIMB Management Review*, 34(3), 228–241. <https://doi.org/10.1016/J.IIMB.2022.09.001>
- Olanrewaju, S., & Fagbola, O. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North- Central Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 14–31. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>
- Osuagwu, L. (2020). Research Methods: Issues and Research Direction. *Business and Management Research*, 9(3), 46–55. <https://doi.org/10.5430/bmr.v9n3p46>
- Özkaya, E., & Akin, M. (2023). Analysis of the Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Commitment According to Teacher Perceptions. *Kastamonu Education Journal*, 31(1), 109–130. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.1246446>

- Pasinringi, S., & Sari, N. (2020). The influence of quality of work-life on organization commitment of nurses in Hasanuddin University Hospital. *Enfermería Clínica*, 30(6), 147–151. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.034>
- Peng, S., Liao, Y., & Sun, R. (2020). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Affective Organizational Commitment in Public and Nonprofit Organizations: A Moderated Mediation Model. *Public Personnel Management*, 49(1), 29–56. <https://doi.org/10.1177/0091026019835233>
- Pinela, N., & Armijos, M. (2022). El compromiso laboral y el comportamiento innovador de los empleados: revisión de literatura. *Cuadernos de Economía y Administración*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i1.1005>
- Qalati, S., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez, M., & Khaskheli, M. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), 1–10. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2022.E11374>
- Quan, V., Turner, N., Barling, J., & Axtell, C. (2023). Reconciling general transformational leadership and safety-specific transformational leadership: A paradox perspective. *Journal of Safety Research*, 84(2), 435–447. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.12.006>
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Schmitz, M., Antonietti, C., & Consoli, T. (2023). Transformational leadership for technology integration in schools: Empowering teachers to use technology in a more demanding way. *Computers & Education*, 204(3), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104880>
- Subramaniam, N., Akbar, S., Situ, H., Ji, S., & Parikh, N. (2023). Sustainable development goal reporting: Contrasting effects of institutional and organisational factors. *Journal of Cleaner Production*, 411(2), 339–352. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2023.137339>
- Tantaléan, O., Tasayco, A., Delgado, R., & Marujo, M. (2022). Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias*

de la Educación, 6(25), 1649–1662.

<https://doi.org/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V6I25.443>

- Teo, S., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88(2), 11–21. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>
- Teymori, E., Rahmani, V., & Fereidouni, A. (2022). Ethical climate of the operating room from the perspective of the surgical team and its relationship with organizational culture and organizational commitment. *Perioperative Care and Operating Room Management*, 26(4), 12–21. <https://doi.org/10.1016/j.pcorm.2021.100238>
- Tian, H., Bakkar, A., & Raja, T. (2023). Does fintech innovation and green transformational leadership improve green innovation and corporate environmental performance? A hybrid SEM–ANN approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(3), 100–109. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100396>
- Ting, Y., Chi, N., & Wei, L. (2022). Firms' adoption of CSR initiatives and employees' organizational commitment: Organizational CSR climate and employees' CSR-induced attributions as mediators. *Journal of Business Research*, 140(3), 626–637. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.028>
- Turner, D. (2020). Sampling Methods in Research Design. *Headache*, 2(1), 11–21. <https://doi.org/10.1111/head.13707>
- Valdez, M. (2022). Los estilos de liderazgos y el comportamiento organizacional en la Empresa Leomar SAC 2015. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 376–385. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3083
- Vicerrectorado de Investigación. (2020). Código de ética en investigación. En *Universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/CÓDIGO-DE-ÉTICA-1.pdf>
- Yang, J. (2022). An empirical survey of statistical research methods in applied science. *Journal of King Saud University - Science*, 34(4), 102–121. <https://doi.org/10.1016/j.jksus.2022.102008>
- Yang, M., Luu, T., & Qian, D. (2021). Dual-focused transformational leadership and

service innovation in hospitality organisations: A multilevel investigation. *International Journal of Hospitality Management*, 98(1), 1–16. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2021.103035>

Zevallos, L. (2022). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte y ciencia*, 9(17), 1–8. <https://doi.org/10.26490>

Zong, Y., & Tsaur, S. (2023). Employee resilience and mentoring functions as moderators of the relationship between workplace hazing and affective organizational commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 114(2), 21–34. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103549>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023? ¿Cuál es el nivel de engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo Tarapoto – 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de liderazgo transformacional en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023. Identificar el nivel de engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023 Definir la relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y engagement laboral de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de liderazgo transformacional en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023, es alto. H2: El nivel de engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023, es alto. H3: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de liderazgo transformacional y engagement laboral de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023.</p>	<p>Técnica Se utilizó como técnica la encuesta</p> <p>Instrumentos Se utilizó como instrumento el cuestionario</p>									
Tipo y Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p>Tipo: Básica Diseño no experimental, corte transversal, de nivel descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra del estudio. V₁ = Liderazgo transformacional. V₂ = Engagement laboral. r = Relación entre los temas.</p>	<p>Población Estuvo comprendida por 86 colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023.</p> <p>Muestra Estuvo representada por 70 colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Liderazgo transformacional</td> <td>Estimulación intelectual</td> </tr> <tr> <td>Motivación inspiracional</td> </tr> <tr> <td>Consideración individualizada</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Engagement laboral</td> <td>Engagement afectivo</td> </tr> <tr> <td>Engagement de continuidad</td> </tr> <tr> <td>Engagement normativo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual	Motivación inspiracional	Consideración individualizada	Engagement laboral	Engagement afectivo	Engagement de continuidad
Variables	Dimensiones											
Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual											
	Motivación inspiracional											
	Consideración individualizada											
Engagement laboral	Engagement afectivo											
	Engagement de continuidad											
	Engagement normativo											



Cuestionario – Liderazgo transformacional

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer el liderazgo transformacional en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023. Esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA y sus resultados serán RESERVADOS, y utilizados para fines exclusivamente académicos, por lo que le solicitamos SINCERIDAD en sus respuestas.
Instrucciones:

Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente de acuerdo con lo señalado en el enunciado del presente cuestionario,

ESCALA VALORATIVA siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

Consentimiento informado: Acepto participar en el trabajo de investigación por medio de la aplicación del instrumento Si (.....) No (.....)

N°	Liderazgo transformacional	Escala valorativas				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Estimulación intelectual					
1.	¿Tu jefe directo te ayuda a resolver problemas relacionados con tu trabajo?					
2.	¿Sientes que tu jefe directo te proporciona las herramientas necesarias para abordar eficazmente los problemas en tu trabajo?					
3.	¿Te sientes inspirado por la actitud de tu jefe directo hacia el trabajo?					
4.	¿Has experimentado un cambio positivo en tu actitud desde que comenzaste a trabajar en la institución?					
5.	¿Sientes que tu jefe directo reconoce, valora tu esfuerzo en el trabajo?					

6.	¿Te sientes empoderado para tomar decisiones importantes en tu rol bajo la guía de tu jefe directo?					
7.	¿Sientes que potencias tus habilidades con los programas que comparten en la organización?					
8.	¿Sientes que fortalecen tus competencias laborales con las capacitaciones que recibo?					
	Dimensión: Motivación inspiracional	1	2	3	4	5
9.	¿Te sientes optimista por un ambiente de trabajo que promueve la resolución de problemas?					
10.	¿Sientes que tus compañeros de trabajo fomentan un ambiente positivo?					
11.	¿Participas en iniciativas de mejora organizacional?					
12.	¿Sientes que la organización promueve el aprendizaje continuo?					
13.	¿Sientes confianza en el liderazgo de la empresa?					
14.	¿Te sientes seguro al compartir ideas con tus compañeros de trabajo?					
15.	¿Sientes confianza de realizar tus actividades con la ayuda de tus jefes?					
16.	¿Te sientes confiado que la permanencia en la organización permitirá un desarrollo profesional significativo?					
17.	¿Te sientes confiado de lograr mayores oportunidades en la organización?					
	Dimensión: Consideración individualizada	1	2	3	4	5
18.	¿Se fomenta la transmisión de conocimientos y buenas prácticas en tu equipo de trabajo?					
19.	¿Tienes acceso a recursos y oportunidades de aprendizaje para adquirir nuevos conocimientos en la empresa?					
20.	¿Sientes que la organización valora tus necesidades y preocupaciones personales?					
21.	¿En la organización escuchan tus opiniones y se tiene en cuenta tu bienestar en el trabajo?					
22.	¿Te sientes apoyado en situaciones personales que puedan afectar tu desempeño laboral?					
23.	¿Te sientes respaldado por la organización en el logro de tus objetivos profesionales y metas personales?					
24.	¿Siente apoyo cuando solicitas recursos para efectuar tus actividades?					

Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario – Engagement laboral

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer el engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023. Esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA y sus resultados serán RESERVADOS, y utilizados para fines exclusivamente académicos por lo que le solicitamos SINCERIDAD en sus respuestas. Instrucciones:

Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente de acuerdo con lo señalado en el enunciado del presente cuestionario,

ESCALA VALORATIVA siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

Consentimiento informado: Acepto participar en el trabajo de investigación por medio de la aplicación del instrumento Si (.....) No (.....)

N°	Engagement laboral	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Engagement afectivo					
1.	¿Sientes que la organización se preocupa por fortalecer relaciones interpersonales solidas?					
2.	¿Sientes que las relaciones interpersonales desarrolladas en la organización son valoradas por su compañeros de trabajo?					
3.	¿Te sientes competente en la ejecución de tus tareas y responsabilidades laborales?					
4.	¿Sientes que la organización promueve un ambiente que respeta tus necesidades emocionales y psicológicas?					
5.	¿Te identificas con los valores y la misión de la organización?					
6.	¿Sientes que tu labor contribuye significativamente a los objetivos y metas de la organización?					

7.	¿Sientes que eres parte importante en la organización y que tu presencia es valorada?					
	Dimensión: Engagement de continuidad	1	2	3	4	5
8.	¿Te sientes comprometido a cumplir con las metas de la organización?					
9.	¿Sientes que tus jefes te inspiran a seguir laborando en la organización?					
10.	¿Sientes que tienes un sentido de pertenencia en la organización?					
11.	¿Sientes que la organización fortalece el trabajo en equipo como un medio para cumplir con la misión?					
12.	¿Muestra tu compromiso con la organización al asistir a reuniones y capacitaciones?					
13.	¿Sientes que tienes un compromiso sólido con la organización, incluso en momentos difíciles?					
14.	¿Recomendarías esta organización como un buen lugar para trabajar?					
15.	¿Sueles compartir de manera asertiva tu experiencia laboral con tus amigos?					
	Dimensión: Engagement normativo	1	2	3	4	5
16.	¿Sientes que tu trabajo y esfuerzo son reconocidas por tus superiores?					
17.	¿Observas que tus líderes cumplen con las normativas establecidas?					
18.	¿Los jefes de área instan a los trabajadores a sujetarse a los lineamientos?					
19.	¿Siente que los reconocimientos son acciones valiosas para la organización?					
20.	¿Los reconocimientos son desarrollados por los jefes de área?					
21.	¿Observas que la empresa cuenta con un plan de reconocimiento o algo similar?					
22.	¿Te identificas con los valores y la cultura de la organización?					
23.	¿Te consideras leal a la organización y sus objetivos a largo plazo?					
24.	¿Te consideras leal a los normas y lineamientos dictadas por la organización?					

Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: "Liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023"

Investigador (a): Gonzales Sinti de Saavedra Johanna Josaly

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En un entorno local, el estudio se centra en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo. Es una entidad ejemplar que ofrece atención médica completa con excelencia, equidad, eficacia y respeto por las distintas culturas, a través de una colaboración coordinada con miembros de la comunidad y líderes locales. El problema radica en que los trabajadores de la entidad tienen dificultades para enfrentar problemas al momento de desempeñar sus funciones; asimismo, se sienten poco motivados al no ser reconocidos por las actividades diarias que desarrollan. También, algunos trabajadores son reacios a asumir riesgos significativos, obstaculizando la implementación de cambios transformacionales. Los acontecimientos antes mencionados han ocasionado que los trabajadores muestren poco compromiso con la organización. Asimismo, la carencia de posibilidades para adquirir conocimientos y desarrollarse en su carrera ha generado en los colaboradores la sensación de estar atascados en sus puestos de trabajo. Por tal razón, es esencial ejecutar el presente trabajo de investigación a fin de identificar la relación entre los temas a ser desarrollados.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 05 minutos y se realizará en las diferentes áreas de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto - 2023. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*Obligatorio a partir de 18 años



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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):


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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Gonzales Sinti de Saavedra Johana Josaly, email: johana.29gs@gmail.com y docente asesor Dr. Renán Saavedra Sandoval.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Cintia Margarida Saboya Salas
Fecha y hora: 16/11/2023 - Hora: 08:16 am
Firma: 

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

Validación de Instrumentos de investigación

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Liderazgo transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Estimulación intelectual													
01	Tu jefe directo te ayuda a resolver problemas relacionados con tu trabajo				X				X				X	
02	Sientes que tu jefe directo te proporciona las herramientas necesarias para abordar eficazmente los problemas en tu trabajo				X				X				X	
03	Te sientes inspirado por la actitud de tu jefe directo hacia el trabajo				X				X				X	
04	Has experimentado un cambio positivo en tu actitud desde que comenzaste a trabajar en la institución													
05	Sientes que tu jefe directo reconoce, valora tu esfuerzo en el trabajo				X				X				X	
06	Te sientes empoderado para tomar decisiones importantes en tu rol bajo la guía de tu jefe directo				X				X				X	
07	Sientes que potencias tus habilidades con los programas que comparten en la organización				X				X				X	
08	Sientes que fortalecen tus competencias laborales con las capacitaciones que recibo				X				X				X	
	Dimensión 2: Motivación inspiracional				X				X				X	
09	Te sientes optimista por un ambiente de trabajo que promueve la resolución de problemas				X				X				X	
10	Sientes que tus compañeros de trabajo fomentan un ambiente positivo				X				X				X	
11	Participas en iniciativas de mejora organizacional				X				X				X	
12	Sientes que la organización promueve el aprendizaje continuo				X				X				X	
13	Sientes confianza en el liderazgo de la empresa				X				X				X	
14	Te sientes seguro al compartir ideas con tus compañeros de trabajo				X				X				X	
15	Sientes confianza de realizar tus actividades con la ayuda de tus jefes				X				X				X	
16	Te sientes confiado que la permanencia en la organización permitirá un desarrollo profesional significativo				X				X				X	
17	Te sientes confiado de lograr mayores oportunidades en la organización				X				X				X	
					X				X				X	
					X				X				X	

	Dimensión 3: Consideración individualizada				X				X				X	
18	Se fomenta la transmisión de conocimientos y buenas prácticas en tu equipo de trabajo				X				X				X	
19	Tienes acceso a recursos y oportunidades de aprendizaje para adquirir nuevos conocimientos en la empresa				X				X				X	
20	Sientes que la organización valora tus necesidades y preocupaciones personales				X				X				X	
21	En la organización escuchan tus opiniones y se tiene en cuenta tu bienestar en el trabajo				X				X				X	
22	Te sientes apoyado en situaciones personales que puedan afectar tu desempeño laboral				X				X				X	
23	Te sientes respaldado por la organización en el logro de tus objetivos profesionales y metas personales				X				X				X	
24	Sientes apoyo cuando solicitas recursos para efectuar tus actividades				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. RUIZ CORREA SANDRA DNI: 01121307

Especialidad del validador (a): Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto 11 de Noviembre de 2023


 Dr. CPCC. Sandra Ruiz Correa
 N° de Matricula 190510

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Engagement laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Engagement afectivo													
01	Sientes que la organización se preocupa por fortalecer relaciones interpersonales solidas				X				X				X	
02	Sientes que las relaciones interpersonales desarrolladas en la organización son valoradas por su compañeros de trabajo				X				X				X	
03	Te sientes competente en la ejecución de tus tareas y responsabilidades laborales				X				X				X	
04	Sientes que la organización promueve un ambiente que respeta tus necesidades emocionales y psicológicas				X				X				X	
05	Te identificas con los valores y la misión de la organización				X				X				X	
06	Sientes que tu labor contribuye significativamente a los objetivos y metas de la organización				X				X				X	
07	Sientes que eres parte importante en la organización y que tu presencia es valorada				X				X				X	
	Dimensión 2: Engagement de continuidad				X				X				X	
08	Te sientes comprometido a cumplir con las metas de la organización				X				X				X	
09	Sientes que tus jefes te inspiran a seguir laborando en la organización				X				X				X	
10	Sientes que tienes un sentido de pertenencia en la organización				X				X				X	
11	Sientes que la organización fortalece el trabajo en equipo como un medio para cumplir con la misión				X				X				X	
12	Muestra tu compromiso con la organización al asistir a reuniones y capacitaciones				X				X				X	
13	Sientes que tienes un compromiso sólido con la organización, incluso en momentos difíciles				X				X				X	
14	Recomendarías esta organización como un buen lugar para trabajar				X				X				X	
15	Sueles compartir de manera asertiva tu experiencia laboral con tus amigos				X				X				X	
	Dimensión 3: Engagement normativo				X				X				X	
16	Sientes que tu trabajo y esfuerzo son reconocidas por tus superiores				X				X				X	
17	Observas que tus lideres cumplen con las normativas establecidas				X				X				X	
18	Los jefes de área instan a los trabajadores a sujetarse a los lineamientos				X				X				X	

19	Siente que los reconocimientos son acciones valiosas para la organización				X				X				X	
20	Los reconocimientos son desarrollados por los jefes de área				X				X				X	
21	Observas que la empresa cuenta con un plan de reconocimiento o algo similar				X				X				X	
22	Te identificas con los valores y la cultura de la organización				X				X				X	
23	Te consideras leal a la organización y sus objetivos a largo plazo				X				X				X	
24	Te consideras leal a las normas y lineamientos dictadas por la organización				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. RUIZ CORREA SANDRA DNI: 01121307

Especialidad del validador (a): Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Tarapoto 11 de Noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



 Dr. CPCC. Sandra Rutz Correa
 N° de Matricula 190510

18	Se fomenta la transmisión de conocimientos y buenas prácticas en tu equipo de trabajo				X				X				X	
19	Tienes acceso a recursos y oportunidades de aprendizaje para adquirir nuevos conocimientos en la empresa				X				X				X	
20	Sientes que la organización valora tus necesidades y preocupaciones personales				X				X				X	
21	En la organización escuchan tus opiniones y se tiene en cuenta tu bienestar en el trabajo				X				X				X	
22	Te sientes apoyado en situaciones personales que puedan afectar tu desempeño laboral				X				X				X	
23	Te sientes respaldado por la organización en el logro de tus objetivos profesionales y metas personales				X				X				X	
24	Sientes apoyo cuando solicitas recursos para efectuar tus actividades				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. OLIVAS SALAZAR HUGO DNI: 05407378
Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública.


Tarapoto 11 de Noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Hugo Olivas Salazar
 ID de Matrícula 20701

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Engagement laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Egagement afectivo													
01	Sientes que la organización se preocupa por fortalecer relaciones interpersonales solidas				X				X				X	
02	Sientes que las relaciones interpersonales desarrolladas en la organización son valoradas por su compañeros de trabajo				X				X				X	
03	Te sientes competente en la ejecución de tus tareas y responsabilidades laborales				X				X				X	
04	Sientes que la organización promueve un ambiente que respeta tus necesidades emocionales y psicológicas				X				X				X	
05	Te identificas con los valores y la misión de la organización				X				X				X	
06	Sientes que tu labor contribuye significativamente a los objetivos y metas de la organización				X				X				X	
07	Sientes que eres parte importante en la organización y que tu presencia es valorada				X				X				X	
	Dimensión 2: Engagement de continuidad				X				X				X	
08	Te sientes comprometido a cumplir con las metas de la organización				X				X				X	
09	Sientes que tus jefes te inspiran a seguir laborando en la organización				X				X				X	
10	Sientes que tienes un sentido de pertenencia en la organización				X				X				X	
11	Sientes que la organización fortalece el trabajo en equipo como un medio para cumplir con la misión				X				X				X	
12	Muestra tu compromiso con la organización al asistir a reuniones y capacitaciones				X				X				X	
13	Sientes que tienes un compromiso sólido con la organización, incluso en momentos difíciles				X				X				X	
14	Recomendarías esta organización como un buen lugar para trabajar				X				X				X	
15	Sueles compartir de manera asertiva tu experiencia laboral con tus amigos				X				X				X	
	Dimensión 3: Engagement normativo													
16	Sientes que tu trabajo y esfuerzo son reconocidas por tus superiores				X				X				X	
17	Observas que tus líderes cumplen con las normativas establecidas				X				X				X	
18	Los jefes de área instan a los trabajadores a sujetarse a los lineamientos				X				X				X	

19	Siente que los reconocimientos son acciones valiosas para la organización				X				X				X
20	Los reconocimientos son desarrollados por los jefes de área				X				X				X
21	Observas que la empresa cuenta con un plan de reconocimiento o algo similar				X				X				X
22	Te identificas con los valores y la cultura de la organización				X				X				X
23	Te consideras leal a la organización y sus objetivos a largo plazo				X				X				X
24	Te consideras leal a las normas y lineamientos dictadas por la organización				X				X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. OLIVAS SALAZAR HUGO DNI: 05407378

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

2023

Tarapoto 11 de noviembre de

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Liderazgo transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Estimulación intelectual													
01	Tu jefe directo te ayuda a resolver problemas relacionados con tu trabajo				X				X			X		
02	Sientes que tu jefe directo te proporciona las herramientas necesarias para abordar eficazmente los problemas en tu trabajo				X				X				X	
03	Te sientes inspirado por la actitud de tu jefe directo hacia el trabajo				X				X				X	
04	Has experimentado un cambio positivo en tu actitud desde que comenzaste a trabajar en la institución			X					X				X	
05	Sientes que tu jefe directo reconoce, valora tu esfuerzo en el trabajo				X			X					X	
06	Te sientes empoderado para tomar decisiones importantes en tu rol bajo la guía de tu jefe directo				X				X				X	
07	Sientes que potencias tus habilidades con los programas que comparten en la organización				X				X			X		
08	Sientes que fortalecen tus competencias laborales con las capacitaciones que recibo			X				X					X	
Nº	DIMENSIONES / ítems													
	Dimensión 2: Motivación inspiracional													
09	Te sientes optimista por un ambiente de trabajo que promueve la resolución de problemas			X				X					X	
10	Sientes que tus compañeros de trabajo fomentan un ambiente positivo				X				X				X	
11	Participas en iniciativas de mejora organizacional				X				X				X	
12	Sientes que la organización promueve el aprendizaje continuo				X				X			X		
13	Sientes confianza en el liderazgo de la empresa				X				X				X	
14	Te sientes seguro al compartir ideas con tus compañeros de trabajo				X			X					X	
15	Sientes confianza de realizar tus actividades con la ayuda de tus jefes			X					X				X	
16	Te sientes confiado que la permanencia en la organización permitirá un desarrollo profesional significativo				X				X				X	
17	Te sientes confiado de lograr mayores oportunidades en la organización				X			X					X	
Nº	DIMENSIONES / ítems													
	Dimensión 3: Consideración individualizada													

18	Se fomenta la transmisión de conocimientos y buenas prácticas en tu equipo de trabajo				X			X					X
19	Tienes acceso a recursos y oportunidades de aprendizaje para adquirir nuevos conocimientos en la empresa				X				X				X
20	Sientes que la organización valora tus necesidades y preocupaciones personales			X					X			X	
21	En la organización escuchan tus opiniones y se tiene en cuenta tu bienestar en el trabajo				X				X				X
22	Te sientes apoyado en situaciones personales que puedan afectar tu desempeño laboral				X				X				X
23	Te sientes respaldado por la organización en el logro de tus objetivos profesionales y metas personales				X				X				X
24	Sientes apoyo cuando solicitas recursos para efectuar tus actividades				X			X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sánchez Dávila, Keller

DNI: 41997504

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad

Tarapoto, 14 de noviembre de 2023

¹
Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Engagement laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Egagement afectivo													
01	Sientes que la organización se preocupa por fortalecer relaciones interpersonales solidas				X			X					X	
02	Sientes que las relaciones interpersonales desarrolladas en la organización son valoradas por su compañeros de trabajo				X				X				X	
03	Te sientes competente en la ejecución de tus tareas y responsabilidades laborales				X				X			X		
04	Sientes que la organización promueve un ambiente que respeta tus necesidades emocionales y psicológicas			X					X			X		
05	Te identificas con los valores y la misión de la organización			X					X				X	
06	Sientes que tu labor contribuye significativamente a los objetivos y metas de la organización				X			X					X	
07	Sientes que eres parte importante en la organización y que tu presencia es valorada				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems													
	Dimensión 2: Engagement de continuidad													
08	Te sientes comprometido a cumplir con las metas de la organización				X				X				X	
09	Sientes que tus jefes te inspiran a seguir laborando en la organización				X			X					X	
10	Sientes que tienes un sentido de pertenencia en la organización			X					X				X	
11	Sientes que la organización fortalece el trabajo en equipo como un medio para cumplir con la misión			X					X			X		
12	Muestra tu compromiso con la organización al asistir a reuniones y capacitaciones				X				X				X	
13	Sientes que tienes un compromiso sólido con la organización, incluso en momentos difíciles				X				X				X	
14	Recomendarías esta organización como un buen lugar para trabajar				X			X					X	
15	Sueles compartir de manera asertiva tu experiencia laboral con tus amigos				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems													
	Dimensión 3: Engagement normativo													
16	Sientes que tu trabajo y esfuerzo son reconocidas por tus superiores				X			X				X		

17	Observas que tus líderes cumplen con las normativas establecidas			X				X				X	
18	Los jefes de área instan a los trabajadores a sujetarse a los lineamientos				X			X				X	
19	Siente que los reconocimientos son acciones valiosas para la organización				X			X				X	
20	Los reconocimientos son desarrollados por los jefes de área				X			X			X		
21	Observas que la empresa cuenta con un plan de reconocimiento o algo similar			X			X				X		
22	Te identificas con los valores y la cultura de la organización				X			X				X	
23	Te consideras leal a la organización y sus objetivos a largo plazo				X			X				X	
24	Te consideras leal a las normas y lineamientos dictadas por la organización				X			X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sánchez Dávila, Keller

DNI: 41997504

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad

¹

Tarapoto, 14 de noviembre de 2023

Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Liderazgo transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Estimulación intelectual													
01	Tu jefe directo te ayuda a resolver problemas relacionados con tu trabajo				X				X				X	
02	Sientes que tu jefe directo te proporciona las herramientas necesarias para abordar eficazmente los problemas en tu trabajo				X				X				X	
03	Te sientes inspirado por la actitud de tu jefe directo hacia el trabajo				X				X				X	
04	Has experimentado un cambio positivo en tu actitud desde que comenzaste a trabajar en la institución				X				X				X	
05	Sientes que tu jefe directo reconoce, valora tu esfuerzo en el trabajo				X				X				X	
06	Te sientes empoderado para tomar decisiones importantes en tu rol bajo la guía de tu jefe directo				X				X				X	
07	Sientes que potencias tus habilidades con los programas que comparten en la organización				X				X				X	
08	Sientes que fortalecen tus competencias laborales con las capacitaciones que recibo				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems													
	Dimensión 2: Motivación inspiracional				X				X				X	
09	Te sientes optimista por un ambiente de trabajo que promueve la resolución de problemas				X				X				X	
10	Sientes que tus compañeros de trabajo fomentan un ambiente positivo				X				X				X	
11	Participas en iniciativas de mejora organizacional				X				X				X	
12	Sientes que la organización promueve el aprendizaje continuo				X				X				X	
13	Sientes confianza en el liderazgo de la empresa				X				X				X	
14	Te sientes seguro al compartir ideas con tus compañeros de trabajo				X				X				X	
15	Sientes confianza de realizar tus actividades con la ayuda de tus jefes				X				X				X	
16	Te sientes confiado que la permanencia en la organización permitirá un desarrollo profesional significativo				X				X				X	
17	Te sientes confiado de lograr mayores oportunidades en la organización													
Nº	DIMENSIONES / ítems													
	Dimensión 2: Consideración individualizada				X				X				X	

18	Se fomenta la transmisión de conocimientos y buenas prácticas en tu equipo de trabajo				X				X				X
19	Tienes acceso a recursos y oportunidades de aprendizaje para adquirir nuevos conocimientos en la empresa				X				X				X
20	Sientes que la organización valora tus necesidades y preocupaciones personales				X				X				X
21	En la organización escuchan tus opiniones y se tiene en cuenta tu bienestar en el trabajo				X				X				X
22	Te sientes apoyado en situaciones personales que puedan afectar tu desempeño laboral				X				X				X
23	Te sientes respaldado por la organización en el logro de tus objetivos profesionales y metas personales				X				X				X
24	Sientes apoyo cuando solicitas recursos para efectuar tus actividades				X				X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. SCHRADER IÑAPI JUAN CARLOS DNI: 71693429

Especialidad del validador (a): Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Tarapoto 10 de Noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Dr. Juan Carlos Schrader Ñapi
C.P.C.C. N° MAT. 121106

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Engagement laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Engagement afectivo													
01	Sientes que la organización se preocupa por fortalecer relaciones interpersonales solidas				X				X				X	
02	Sientes que las relaciones interpersonales desarrolladas en la organización son valoradas por su compañeros de trabajo				X				X				X	
03	Te sientes competente en la ejecución de tus tareas y responsabilidades laborales				X				X				X	
04	Sientes que la organización promueve un ambiente que respeta tus necesidades emocionales y psicológicas				X				X				X	
05	Te identificas con los valores y la misión de la organización				X				X				X	
06	Sientes que tu labor contribuye significativamente a los objetivos y metas de la organización				X				X				X	
07	Sientes que eres parte importante en la organización y que tu presencia es valorada				X				X				X	
	Dimensión 2: Engagement de continuidad				X				X				X	
08	Te sientes comprometido a cumplir con las metas de la organización				X				X				X	
09	Sientes que tus jefes te inspiran a seguir laborando en la organización				X				X				X	
10	Sientes que tienes un sentido de pertenencia en la organización				X				X				X	
11	Sientes que la organización fortalece el trabajo en equipo como un medio para cumplir con la misión				X				X				X	
12	Muestra tu compromiso con la organización al asistir a reuniones y capacitaciones				X				X				X	
13	Sientes que tienes un compromiso sólido con la organización, incluso en momentos difíciles				X				X				X	
14	Recomendarías esta organización como un buen lugar para trabajar				X				X				X	
15	Sueles compartir de manera asertiva tu experiencia laboral con tus amigos				X				X				X	
	Dimensión 3: Engagement normativo				X				X				X	
16	Sientes que tu trabajo y esfuerzo son reconocidas por tus superiores				X				X				X	
17	Observas que tus lideres cumplen con las normativas establecidas				X				X				X	
18	Los jefes de área instan a los trabajadores a sujetarse a los lineamientos				X				X				X	

19	Siente que los reconocimientos son acciones valiosas para la organización				X				X				X	
20	Los reconocimientos son desarrollados por los jefes de área				X				X				X	
21	Observas que la empresa cuenta con un plan de reconocimiento o algo similar				X				X				X	
22	Te identificas con los valores y la cultura de la organización				X				X				X	
23	Te consideras leal a la organización y sus objetivos a largo plazo				X				X				X	
24	Te consideras leal a las normas y lineamientos dictadas por la organización				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. SCHRADER IÑAPI JUAN CARLOS DNI: 71693429

Especialidad del validador (a): Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Tarapoto 10 de Noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Dr. Juan Carlos Schrader Iñapi
C.P.C.C. N° MAT. 151106

Dimensión 3: Consideración individualizada														
18	Se fomenta la transmisión de conocimientos y buenas prácticas en tu equipo de trabajo				X					X				X
19	Tienes acceso a recursos y oportunidades de aprendizaje para adquirir nuevos conocimientos en la empresa				X					X				X
20	Sientes que la organización valora tus necesidades y preocupaciones personales				X					X				X
21	En la organización escuchan tus opiniones y se tiene en cuenta tu bienestar en el trabajo				X					X				X
22	Te sientes apoyado en situaciones personales que puedan afectar tu desempeño laboral				X					X				X
23	Te sientes respaldado por la organización en el logro de tus objetivos profesionales y metas personales				X					X				X
24	Sientes apoyo cuando solicitas recursos para efectuar tus actividades				X					X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. GARCIA SINTI LENIN EUSEBIO DNI: 71258858

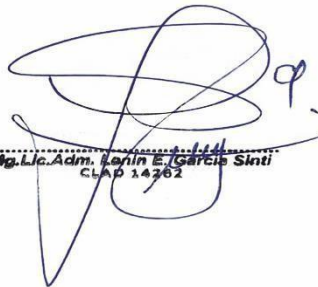
Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Mg. Lic. Adm. Lenin E. García Sinti
CLAP 14262

Tarapoto 10 de Noviembre de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Engagement laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión 1: Engagement afectivo													
01	Sientes que la organización se preocupa por fortalecer relaciones interpersonales solidas				X				X				X	
02	Sientes que las relaciones interpersonales desarrolladas en la organización son valoradas por su compañeros de trabajo				X				X				X	
03	Te sientes competente en la ejecución de tus tareas y responsabilidades laborales				X				X				X	
04	Sientes que la organización promueve un ambiente que respeta tus necesidades emocionales y psicológicas				X				X				X	
05	Te identificas con los valores y la misión de la organización				X				X				X	
06	Sientes que tu labor contribuye significativamente a los objetivos y metas de la organización				X				X				X	
07	Sientes que eres parte importante en la organización y que tu presencia es valorada				X				X				X	
	Dimensión 2: Engagement de continuidad				X				X				X	
08	Te sientes comprometido a cumplir con las metas de la organización				X				X				X	
09	Sientes que tus jefes te inspiran a seguir laborando en la organización				X				X				X	
10	Sientes que tienes un sentido de pertenencia en la organización				X				X				X	
11	Sientes que la organización fortalece el trabajo en equipo como un medio para cumplir con la misión				X				X				X	
12	Muestra tu compromiso con la organización al asistir a reuniones y capacitaciones				X				X				X	
13	Sientes que tienes un compromiso sólido con la organización, incluso en momentos difíciles				X				X				X	
14	Recomendarías esta organización como un buen lugar para trabajar				X				X				X	
15	Sueles compartir de manera asertiva tu experiencia laboral con tus amigos				X				X				X	
	Dimensión 3: Engagement normativo				X				X				X	
16	Sientes que tu trabajo y esfuerzo son reconocidas por tus superiores				X				X				X	
17	Observas que tus lideres cumplen con las normativas establecidas				X				X				X	
18	Los jefes de área instan a los trabajadores a sujetarse a los lineamientos				X				X				X	

19	Siente que los reconocimientos son acciones valiosas para la organización				X				X				X	
20	Los reconocimientos son desarrollados por los jefes de área				X				X				X	
21	Observas que la empresa cuenta con un plan de reconocimiento o algo similar				X				X				X	
22	Te identificas con los valores y la cultura de la organización				X				X				X	
23	Te consideras leal a la organización y sus objetivos a largo plazo				X				X				X	
24	Te consideras leal a las normas y lineamientos dictadas por la organización				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. GARCIA SINTI LENIN EUSEBIO DNI: 71258858

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública.

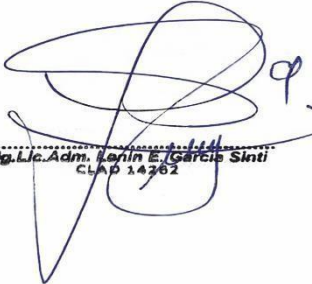
Tarapoto 10 de Noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Mg. Lic. Adm. Lenin E. García Sinti
CLAP 14262

Índice de V de Ayken

Variable 01: Liderazgo transformacional

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P8	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
D2	P09	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken	0.98
-------------------	-------------

Variable 02: Engagement laboral

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
	P17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P21	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
	P22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken

0.97

Confiabilidad de Instrumentos de investigación

Prueba de confiabilidad de Liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.965	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	84.1892	398.547	.788	.963
VAR00002	84.3243	402.947	.688	.964
VAR00003	84.4324	392.808	.821	.962
VAR00004	83.6757	416.725	.570	.965
VAR00005	84.2162	402.063	.788	.963
VAR00006	84.2703	408.703	.651	.964
VAR00007	84.0811	404.910	.700	.964
VAR00008	84.3784	416.520	.437	.966
VAR00009	84.2432	408.689	.721	.963
VAR00010	84.1892	411.769	.692	.964
VAR00011	84.0270	404.194	.711	.964
VAR00012	84.7027	416.492	.470	.966
VAR00013	84.2973	401.604	.807	.963
VAR00014	84.0811	397.910	.887	.962
VAR00015	84.0270	406.805	.716	.963
VAR00016	84.2703	397.647	.813	.963
VAR00017	84.1081	410.932	.756	.963
VAR00018	84.3243	401.836	.767	.963
VAR00019	84.3243	413.003	.627	.964
VAR00020	84.5946	399.803	.835	.962
VAR00021	84.4054	405.526	.748	.963
VAR00022	84.5405	396.922	.811	.963
VAR00023	84.3243	399.836	.779	.963
VAR00024	84.1081	409.655	.683	.964

Prueba de confiabilidad de Engagement Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.959	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	86.7568	314.467	.589	.959
VAR00002	86.6486	314.456	.654	.958
VAR00003	86.0270	316.638	.606	.958
VAR00004	86.5405	319.200	.574	.959
VAR00005	86.0541	318.164	.610	.958
VAR00006	85.8378	322.584	.443	.960
VAR00007	86.2703	313.092	.629	.958
VAR00008	86.0000	307.500	.802	.956
VAR00009	86.4054	301.026	.868	.956
VAR00010	86.3784	314.742	.748	.957
VAR00011	86.6486	311.345	.747	.957
VAR00012	86.2973	305.548	.755	.957
VAR00013	86.2162	309.563	.721	.957
VAR00014	86.5135	304.646	.734	.957
VAR00015	86.1622	304.806	.809	.956
VAR00016	86.7568	311.189	.735	.957
VAR00017	86.7027	307.715	.750	.957
VAR00018	86.4595	305.255	.846	.956
VAR00019	86.6216	313.686	.657	.958
VAR00020	86.8108	307.435	.766	.957
VAR00021	87.0270	314.805	.573	.959
VAR00022	86.1892	307.769	.708	.957
VAR00023	85.8378	314.251	.636	.958
VAR00024	85.9459	312.164	.586	.959

Base de datos estadísticos muestra piloto

VARIABLE 01: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																												
Numero encuestados	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL									MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL									CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA								PUNTAJE TOTAL	
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	SUB TOTAL	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	SUB TOTAL	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		SUB TOTAL
C01	3	4	3	4	3	3	3	3	26	3	3	4	2	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	4	4	4	24	78
C02	5	5	5	5	5	5	3	3	36	5	5	5	3	5	5	5	5	4	42	5	3	4	4	5	5	5	31	109
C03	4	5	5	5	5	3	5	3	35	4	4	4	3	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	5	5	4	31	106
C04	2	3	1	4	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	14	50
C05	4	5	3	5	3	5	5	4	34	5	4	5	2	4	5	5	5	4	39	5	4	4	4	5	5	5	32	105
C06	5	5	4	5	3	5	5	5	37	5	4	3	4	4	5	4	4	4	37	5	3	3	2	3	3	4	23	97
C07	4	3	3	4	4	3	3	3	27	2	2	4	5	3	3	3	2	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	91
C08	1	1	1	1	1	3	5	5	18	1	1	1	5	3	2	1	1	4	19	1	5	3	2	1	4	3	19	56
C09	4	4	4	5	4	4	4	3	32	3	4	5	3	3	3	4	4	4	33	5	4	4	4	4	3	2	26	91
C10	3	3	2	3	2	1	1	1	16	2	4	2	2	4	2	4	2	2	24	3	3	2	2	1	1	5	17	57
C11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33	3	4	4	4	4	4	4	27	92
C12	3	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	3	3	3	3	3	3	4	22	83
C13	5	5	4	5	5	4	3	2	33	4	4	5	2	3	5	5	4	3	35	2	4	4	2	3	2	4	21	89
C14	4	4	3	5	4	4	4	3	31	4	3	4	2	3	4	3	4	4	31	5	3	3	3	2	4	3	23	85
C15	5	5	3	5	5	5	5	5	38	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39	4	4	5	4	4	4	5	30	107
C16	5	5	5	5	5	5	5	3	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	118
C17	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	4	4	4	4	3	4	3	26	106
C18	5	4	4	5	4	4	5	5	36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3	4	3	3	4	4	4	25	96
C19	3	3	3	5	3	4	4	4	29	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	3	3	3	3	3	3	4	22	85
C20	4	3	5	5	4	4	5	5	35	3	5	3	4	5	4	3	5	3	35	4	5	3	5	3	5	5	30	100
C21	5	4	4	5	4	3	3	3	31	5	4	4	3	3	4	5	5	4	37	4	3	4	4	4	4	4	27	95
C22	2	3	3	3	2	2	3	3	21	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	1	2	2	3	4	3	3	18	64
C23	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	35	116
C24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41	4	5	5	5	4	4	4	31	112
C25	4	3	3	4	4	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	5	27	92
C26	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36	4	4	3	3	3	3	4	24	95

C27	4	3	5	3	5	3	5	5	33	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43	4	5	5	5	5	5	5	34	110
C28	3	1	1	5	4	4	4	5	27	4	3	1	3	1	3	1	1	2	19	3	4	1	1	1	1	3	14	60
C29	5	4	5	4	5	4	4	4	35	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	21	87
C30	2	2	3	4	5	4	5	3	28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	5	5	4	5	4	5	5	33	103
C31	2	2	1	3	3	3	2	4	20	4	4	4	3	3	3	2	2	3	28	3	3	3	3	3	3	3	21	69
C32	3	3	3	3	2	4	4	2	24	3	3	5	2	3	3	3	2	3	27	2	2	1	3	2	2	3	15	66
C33	4	5	4	3	3	4	4	4	31	3	3	4	2	3	4	4	3	3	29	3	2	2	3	3	3	3	19	79
C34	1	1	1	3	3	3	1	2	15	3	4	1	3	1	1	4	4	2	23	2	2	2	3	1	2	2	14	52
C35	1	1	1	4	1	1	1	1	11	2	2	3	1	1	1	3	1	3	17	2	2	1	2	1	1	1	10	38
C36	5	3	5	5	5	1	4	1	29	3	4	5	1	5	5	5	5	5	38	4	3	3	5	4	5	3	27	94
C37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	120

VARIABLE 02: ENGAGEMENT LABORAL																												
Numero encuestados	ENGAGEMENT AFECTIVO							ENGAGEMENT DE CONTINUIDAD								ENGAGEMENT NORMATIVO										PUNTAJE TOTAL		
	P0 1	P0 2	P0 3	P0 4	P0 5	P0 6	P0 7	SUB TOTAL	P0 8	P0 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	SUB TOTAL	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3		P2 4	SUB TOTAL
C01	3	4	3	4	3	3	3	23	4	4	4	4	5	5	5	5	36	3	3	3	3	3	3	5	5	5	33	92
C02	5	5	4	4	4	4	3	29	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	109
C03	4	4	5	4	4	5	5	31	5	5	4	5	4	5	3	4	35	4	5	5	4	4	3	4	5	5	39	105
C04	2	2	4	2	4	4	3	21	3	2	3	2	3	3	2	4	22	2	3	2	3	2	2	4	4	4	26	69
C05	5	2	5	5	5	5	5	32	5	5	5	3	5	4	5	5	37	3	4	4	4	4	5	5	5	5	39	108
C06	2	3	3	3	4	3	2	20	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	100
C07	3	4	3	5	5	5	3	28	2	2	2	2	5	5	5	2	25	2	2	2	2	3	4	2	2	2	21	74
C08	4	2	1	2	3	1	3	16	1	1	2	2	1	1	2	1	11	2	3	1	1	4	4	1	1	1	18	45
C09	3	4	5	4	5	5	4	30	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	3	4	4	3	2	4	5	5	34	94
C10	4	3	4	3	3	5	5	27	5	3	4	3	3	4	3	4	29	2	3	4	2	2	2	4	5	5	29	85
C11	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33	93
C12	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3	3	3	4	3	3	4	3	4	30	80
C13	4	2	5	3	4	5	5	28	4	4	3	2	3	5	2	4	27	4	2	3	5	2	2	4	4	4	30	85
C14	3	3	4	3	4	4	4	25	5	4	3	4	3	3	4	4	30	4	3	4	3	4	3	5	4	5	35	90
C15	4	5	4	5	4	5	4	31	4	4	4	4	3	4	4	3	30	3	3	4	4	4	4	5	5	5	37	98
C16	3	5	5	4	4	5	5	31	5	5	5	5	4	4	4	5	37	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42	110
C17	4	4	5	4	5	5	5	32	5	5	4	5	5	4	5	5	38	4	5	4	4	5	4	5	5	5	41	111
C18	3	3	4	3	5	4	4	26	4	4	4	3	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	97
C19	4	4	5	4	5	5	4	31	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	101
C20	5	4	4	5	5	4	5	32	4	5	4	4	5	4	5	5	36	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40	108
C21	4	4	5	4	5	5	5	32	5	5	4	3	5	4	5	5	36	4	4	4	3	4	3	5	5	5	37	105
C22	2	3	4	3	4	4	3	23	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	2	1	2	3	3	23	76
C23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	120
C24	4	3	5	3	3	3	5	26	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	4	5	3	3	3	3	4	3	33	97
C25	4	4	5	4	5	5	5	32	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	101
C26	4	4	4	4	4	5	4	29	3	3	3	2	1	3	3	4	22	2	2	3	3	3	4	4	3	2	26	77
C27	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	5	4	4	4	3	3	30	3	3	4	5	4	3	3	4	2	31	96
C28	2	2	2	2	2	3	3	16	2	1	3	2	3	3	1	3	18	3	3	4	1	1	1	5	5	5	28	62
C29	3	3	4	3	3	4	4	24	5	4	3	3	4	5	3	5	32	4	5	4	3	3	3	4	5	5	36	92
C30	4	5	5	4	5	5	5	33	5	3	4	4	5	5	3	5	34	3	3	4	3	4	2	3	5	5	32	99

Base de datos estadísticos de la investigación

VARIABLE 01: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																												
Numero encuesta dos	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL									MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL									CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA								PUNTA JE TOTAL	
	P0 1	P0 2	P0 3	P0 4	P0 5	P0 6	P0 7	P0 8	SUB TOT AL	P0 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	SUB TOT AL	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4		SUB TOT AL
C01	3	4	3	4	3	3	3	3	26	3	3	4	2	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	4	4	4	24	78
C02	5	5	5	5	5	5	3	3	36	5	5	5	3	5	5	5	5	4	42	5	3	4	4	5	5	5	31	109
C03	4	5	5	5	5	3	5	3	35	4	4	4	3	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	5	5	4	31	106
C04	2	3	1	4	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	14	50
C05	4	5	3	5	3	5	5	4	34	5	4	5	2	4	5	5	5	4	39	5	4	4	4	5	5	5	32	105
C06	5	5	4	5	3	5	5	5	37	5	4	3	4	4	5	4	4	4	37	5	3	3	2	3	3	4	23	97
C07	4	3	3	4	4	3	3	3	27	2	2	4	5	3	3	3	2	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	91
C08	1	1	1	1	1	3	5	5	18	1	1	1	5	3	2	1	1	4	19	1	5	3	2	1	4	3	19	56
C09	4	4	4	5	4	4	4	3	32	3	4	5	3	3	3	4	4	4	33	5	4	4	4	4	3	2	26	91
C10	3	3	2	3	2	1	1	1	16	2	4	2	2	4	2	4	2	2	24	3	3	2	2	1	1	5	17	57
C11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33	3	4	4	4	4	4	4	27	92
C12	3	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	3	3	3	3	3	3	4	22	83
C13	5	5	4	5	5	4	3	2	33	4	4	5	2	3	5	5	4	3	35	2	4	4	2	3	2	4	21	89
C14	4	4	3	5	4	4	4	3	31	4	3	4	2	3	4	3	4	4	31	5	3	3	3	2	4	3	23	85
C15	5	5	3	5	5	5	5	5	38	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39	4	4	5	4	4	4	5	30	107
C16	5	5	5	5	5	5	5	3	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	118
C17	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	4	4	4	4	3	4	3	26	106
C18	5	4	4	5	4	4	5	5	36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3	4	3	3	4	4	4	25	96
C19	3	3	3	5	3	4	4	4	29	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	3	3	3	3	3	3	4	22	85
C20	4	3	5	5	4	4	5	5	35	3	5	3	4	5	4	3	5	3	35	4	5	3	5	3	5	5	30	100
C21	5	4	4	5	4	3	3	3	31	5	4	4	3	3	4	5	5	4	37	4	3	4	4	4	4	4	27	95
C22	2	3	3	3	2	2	3	3	21	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	1	2	2	3	4	3	3	18	64
C23	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	35	116
C24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41	4	5	5	5	4	4	4	31	112
C25	4	3	3	4	4	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	5	27	92

C26	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36	4	4	3	3	3	3	4	24	95
C27	4	3	5	3	5	3	5	5	33	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43	4	5	5	5	5	5	5	34	110
C28	3	1	1	5	4	4	4	5	27	4	3	1	3	1	3	1	1	2	19	3	4	1	1	1	1	3	14	60
C29	5	4	5	4	5	4	4	4	35	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	21	87
C30	2	2	3	4	5	4	5	3	28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	5	5	4	5	4	5	5	33	103
C31	2	2	1	3	3	3	2	4	20	4	4	4	3	3	3	2	2	3	28	3	3	3	3	3	3	3	21	69
C32	3	3	3	3	2	4	4	2	24	3	3	5	2	3	3	3	2	3	27	2	2	1	3	2	2	3	15	66
C33	4	5	4	3	3	4	4	4	31	3	3	4	2	3	4	4	3	3	29	3	2	2	3	3	3	3	19	79
C34	1	1	1	3	3	3	1	2	15	3	4	1	3	1	1	4	4	2	23	2	2	2	3	1	2	2	14	52
C35	1	1	1	4	1	1	1	1	11	2	2	3	1	1	1	3	1	3	17	2	2	1	2	1	1	1	10	38
C36	5	3	5	5	5	1	4	1	29	3	4	5	1	5	5	5	5	5	38	4	3	3	5	4	5	3	27	94
C37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35	120
C38	4	3	3	3	3	3	2	1	22	3	2	2	2	3	4	3	2	2	23	4	3	3	3	3	2	2	20	65
C39	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	3	3	2	2	2	2	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	21	65
C40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40	5	3	3	2	3	3	4	23	103
C41	4	3	3	4	4	4	4	3	29	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41	5	5	5	5	5	5	5	35	105
C42	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1	5	3	2	1	4	3	19	90
C43	4	3	5	3	5	3	5	5	33	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	3	2	26	95
C44	3	1	1	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43	3	3	2	2	1	1	5	17	87
C45	5	4	5	4	5	4	4	4	35	4	3	1	3	1	3	1	1	2	19	3	4	4	4	4	4	4	27	81
C46	2	2	3	4	5	4	5	3	28	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	4	22	81
C47	2	2	1	3	3	3	2	4	20	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	2	4	4	2	3	2	4	21	83
C48	3	3	3	3	2	4	4	3	25	4	4	4	3	3	3	2	2	3	28	5	3	3	3	2	4	3	23	76
C49	4	5	4	3	3	4	4	4	31	3	3	5	2	3	3	3	2	3	27	4	4	5	4	4	4	5	30	88
C50	3	4	3	4	3	3	3	3	26	3	3	4	2	3	4	4	3	3	29	5	5	5	5	5	5	5	35	90
C51	5	5	5	5	5	5	3	3	36	3	4	1	3	1	1	4	4	2	23	4	4	4	4	3	4	3	26	85
C52	4	5	5	5	5	3	5	3	35	2	2	3	1	1	1	3	1	3	17	3	4	3	3	4	4	4	25	77
C53	2	3	1	4	2	2	2	2	18	3	4	5	1	5	5	5	5	5	38	3	3	3	3	3	3	4	22	78
C54	4	5	3	5	3	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	3	5	3	5	5	30	109
C55	5	5	4	5	3	5	5	5	37	3	3	4	2	3	3	3	3	4	28	4	4	3	3	3	3	4	24	89
C56	4	3	3	4	4	3	3	3	27	5	5	5	3	5	5	5	5	4	42	4	5	5	5	5	5	5	34	103
C57	1	1	1	1	1	3	5	5	18	4	4	4	3	5	5	5	5	5	40	3	4	1	1	1	1	3	14	72
C58	4	4	4	5	4	4	4	3	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	3	3	3	3	3	3	3	21	71

VARIABLE 02: ENGAGEMENT LABORAL

Numero encuesta dos	ENGAGEMENT AFECTIVO								ENGAGEMENT DE CONTINUIDAD								ENGAGEMENT NORMATIVO								PUNTA JE TOTAL			
	P0 1	P0 2	P0 3	P0 4	P0 5	P0 6	P0 7	SUB TOT AL	P0 8	P0 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	SUB TOT AL	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2		P2 3	P2 4	SUB TOT AL
C01	3	4	3	4	3	3	3	23	4	4	4	4	5	5	5	5	36	3	3	3	3	3	3	5	5	5	33	92
C02	5	5	4	4	4	4	3	29	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	109
C03	4	4	5	4	4	5	5	31	5	5	4	5	4	5	3	4	35	4	5	5	4	4	3	4	5	5	39	105
C04	2	2	4	2	4	4	3	21	3	2	3	2	3	3	2	4	22	2	3	2	3	2	2	4	4	4	26	69
C05	5	2	5	5	5	5	5	32	5	5	5	3	5	4	5	5	37	3	4	4	4	4	5	5	5	5	39	108
C06	2	3	3	3	4	3	2	20	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	100
C07	3	4	3	5	5	5	3	28	2	2	2	2	5	5	5	2	25	2	2	2	2	3	4	2	2	2	21	74
C08	4	2	1	2	3	1	3	16	1	1	2	2	1	1	2	1	11	2	3	1	1	4	4	1	1	1	18	45
C09	3	4	5	4	5	5	4	30	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	3	4	4	3	2	4	5	5	34	94
C10	4	3	4	3	3	5	5	27	5	3	4	3	3	4	3	4	29	2	3	4	2	2	2	4	5	5	29	85
C11	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33	93
C12	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3	3	3	4	3	3	4	3	4	30	80
C13	4	2	5	3	4	5	5	28	4	4	3	2	3	5	2	4	27	4	2	3	5	2	2	4	4	4	30	85
C14	3	3	4	3	4	4	4	25	5	4	3	4	3	3	4	4	30	4	3	4	3	4	3	5	4	5	35	90
C15	4	5	4	5	4	5	4	31	4	4	4	4	3	4	4	3	30	3	3	4	4	4	4	5	5	5	37	98
C16	3	5	5	4	4	5	5	31	5	5	5	5	4	4	4	5	37	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42	110
C17	4	4	5	4	5	5	5	32	5	5	4	5	5	4	5	5	38	4	5	4	4	5	4	5	5	5	41	111
C18	3	3	4	3	5	4	4	26	4	4	4	3	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	97
C19	4	4	5	4	5	5	4	31	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	101
C20	5	4	4	5	5	4	5	32	4	5	4	4	5	4	5	5	36	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40	108
C21	4	4	5	4	5	5	5	32	5	5	4	3	5	4	5	5	36	4	4	4	3	4	3	5	5	5	37	105
C22	2	3	4	3	4	4	3	23	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	2	1	2	3	3	23	76
C23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	120
C24	4	3	5	3	3	3	5	26	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	4	5	3	3	3	3	4	3	33	97
C25	4	4	5	4	5	5	5	32	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	101
C26	4	4	4	4	4	5	4	29	3	3	3	2	1	3	3	4	22	2	2	3	3	3	4	4	3	2	26	77
C27	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	5	4	4	4	3	3	30	3	3	4	5	4	3	3	4	2	31	96
C28	2	2	2	2	2	3	3	16	2	1	3	2	3	3	1	3	18	3	3	4	1	1	1	5	5	5	28	62
C29	3	3	4	3	3	4	4	24	5	4	3	3	4	5	3	5	32	4	5	4	3	3	3	4	5	5	36	92

C30	4	5	5	4	5	5	5	33	5	3	4	4	5	5	3	5	34	3	3	4	3	4	2	3	5	5	32	99	
C31	2	3	4	3	4	5	3	24	5	3	4	3	3	4	3	4	29	3	3	3	4	3	3	4	5	5	33	86	
C32	2	2	5	4	4	4	2	23	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	1	2	1	2	2	2	1	14	53	
C33	3	3	4	3	4	4	3	24	4	4	3	3	4	4	2	4	28	3	3	3	3	3	2	3	4	4	28	80	
C34	1	3	3	3	3	3	3	19	4	3	3	4	2	1	1	2	20	3	2	3	4	2	2	3	5	4	28	67	
C35	1	2	3	2	2	5	1	16	3	2	3	2	2	2	2	1	17	1	1	2	3	1	1	1	4	4	18	51	
C36	3	4	5	3	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	4	4	4	4	5	5	5	37	107	
C37	4	4	4	4	5	5	3	29	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	112
C38	4	2	1	2	3	1	3	16	4	5	4	4	5	4	5	5	36	2	2	2	2	3	4	2	2	2	21	73	
C39	3	4	5	4	5	5	4	30	5	5	4	3	5	4	5	5	36	2	3	1	1	4	4	1	1	1	18	84	
C40	4	3	4	3	3	5	5	27	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4	3	4	4	3	2	4	5	5	34	91	
C41	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	3	4	2	2	2	4	5	5	29	97	
C42	3	3	3	3	3	3	3	21	5	5	5	4	5	5	4	5	38	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33	92	
C43	4	2	5	3	4	5	5	28	5	4	5	4	4	4	4	4	34	3	3	3	4	3	3	4	3	4	30	92	
C44	3	3	4	3	4	4	4	25	3	3	3	2	1	3	3	4	22	4	2	3	5	2	2	4	4	4	30	77	
C45	4	4	3	2	4	3	3	23	3	2	4	3	3	3	2	2	22	3	2	3	2	3	2	4	3	4	26	71	
C46	3	5	5	5	5	5	5	33	4	1	3	2	4	4	1	5	24	3	3	4	4	4	4	5	5	5	37	94	
C47	4	4	5	4	5	5	5	32	5	4	3	3	4	5	3	5	32	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42	106	
C48	3	3	4	3	5	4	4	26	5	3	4	4	5	5	3	5	34	4	5	4	4	5	4	5	5	5	41	101	
C49	4	4	5	4	5	5	4	31	5	3	4	3	3	4	3	4	29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	99	
C50	4	3	3	4	4	3	4	25	3	1	2	1	3	3	1	4	18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	71	
C51	4	4	5	4	5	5	5	32	5	4	3	3	4	5	3	5	32	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40	104	
C52	4	2	1	2	3	1	3	16	5	3	4	4	5	5	3	5	34	4	5	4	3	3	3	4	5	5	36	86	
C53	3	4	5	4	5	5	4	30	5	3	4	3	3	4	3	4	29	3	3	4	3	4	2	3	5	5	32	91	
C54	3	3	3	3	3	4	4	23	2	2	3	2	3	3	2	2	19	3	3	3	4	3	3	4	5	5	33	75	
C55	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	2	2	2	3	2	3	20	2	2	3	1	1	2	3	2	3	19	63	
C56	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	3	2	1	1	2	20	2	2	2	2	3	4	2	2	2	21	62	
C57	4	2	5	3	4	5	5	28	3	2	3	2	2	2	2	1	17	2	3	1	1	4	4	1	1	1	18	63	
C58	3	3	4	3	4	4	4	25	5	5	5	3	5	4	5	5	37	4	3	4	4	3	2	4	5	5	34	96	
C59	4	4	3	4	3	3	4	25	4	4	3	3	4	3	3	2	26	2	3	3	2	2	3	3	4	4	26	77	
C60	4	3	4	4	4	4	4	27	2	2	2	2	4	4	4	2	22	2	3	3	3	2	2	3	3	3	24	73	
C61	2	3	2	2	2	3	2	16	1	1	2	2	1	1	2	1	11	3	3	3	4	3	3	4	3	4	30	57	
C62	2	3	2	4	4	4	3	22	4	3	3	4	4	3	4	4	29	4	2	3	4	2	2	3	3	3	26	77	
C63	4	2	1	2	3	1	3	16	5	3	4	3	3	4	3	4	29	4	3	4	3	4	3	5	4	5	35	80	
C64	2	3	4	3	4	4	3	23	4	2	3	3	2	4	3	4	25	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	73	

C65	4	2	1	2	3	1	3	16	5	5	4	4	5	5	5	5	38	3	2	3	3	2	2	3	5	4	27	81
C66	3	3	4	2	3	3	4	22	3	2	3	2	4	4	3	3	24	1	1	2	3	1	1	1	4	4	18	64
C67	4	3	2	3	3	5	5	25	4	4	3	3	5	4	5	5	33	3	3	3	3	3	4	5	5	5	34	92
C68	2	3	2	3	3	3	3	19	4	3	3	3	2	3	2	3	23	4	4	4	3	3	4	3	4	2	31	73
C69	4	4	4	4	4	5	4	29	2	2	2	2	5	5	5	2	25	2	2	2	2	3	4	2	2	2	21	75
C70	3	3	3	2	2	1	2	16	1	1	2	2	1	1	2	1	11	2	3	2	3	3	3	3	1	1	21	48

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



SAN MARTÍN
— DISEÑA —

OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD BAJO MAYO DIRECCION GENERAL

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

TRAMITE N°. 023-2023

56 8815

12 DIC 2023

Tarapoto,

CARTA N° 356 -2023- OGESS/BM/DG

SEÑORA:

CPC. JOHANNA JOSALY GONZALES SINTI

ESTUDIANTE DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Ciudad.-

ASUNTO : Remito Autorización

REF. : Solicitud de Autorización para realizar investigación y Publicación del nombre de la Organización.



Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente a nombre de la OGESS Bajo Mayo, en atención al documento de la referencia, se autoriza al estudiante de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – Tarapoto, para que realice el trabajo de investigación denominado "Liderazgo transformacional y engagement laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto – 2023"; así mismo, el uso del nombre de la Entidad para publicar los resultados de las investigaciones del proyecto de investigación, solicitud que se efectúa para los fines pertinentes.

Sin otro particular, me suscribo de usted, expresándole las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;


DIRESA SAN MARTÍN
OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD BAJO MAYO
COP 4559
DIRECTORA