

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Tesis

**Liderazgo transformacional y *engagement* en el
Centro de Salud La Libertad de Huancayo, 2023**

Julisa Fiorella Bravo Artica
Diana Milagros Pariona Yaranga
Steven Michael Ramirez Leon

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : DR. WILLIAM RODRIGUEZ GIRALDEZ
Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa

DE : DR. WAGNER ENOC VICENTE RAMOS
Asesor de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 23 de enero de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT EN EL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD DE HUANCAYO, 2023**", perteneciente a los estudiante(s) **JULISSA FIORELLA BRAVO ARTICA, DIANA MILAGROS PARIONA YARANGA y STEVEN MICHAEL RAMIREZ LEON**, de la E.A.P. de Administración y Negocios Internacionales; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19% de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 20) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **BRAVO ARTICA JULISSA FIORELLA**, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. **70400242**, de la E.A.P. de **Administración y Negocios Internacionales** de la Facultad de **Ciencias de la Empresa** la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT EN EL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD DE HUANCAYO, 2023**", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de **Licenciado en Administración y Negocios Internacionales**.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

04 de DICIEMBRE de 2023.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **DIANA MILAGROS PARIONA YARANGA**, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. **73109934**, de la E.A.P. de **Administración y Negocios Internacionales** de la Facultad de **Ciencias de la Empresa** la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT EN EL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD DE HUANCAYO, 2023**", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de **Licenciado en Administración y Negocios Internacionales**.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

04 de DICIEMBRE de 2023.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **STEVEN MICHAEL RAMIREZ LEON**, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. **70232829**, de la E.A.P. de **Administración y Negocios Internacionales** de la Facultad de **Ciencias de la Empresa** la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT EN EL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD DE HUANCAYO, 2023**", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de **Licenciado en Administración y Negocios Internacionales**.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

04 de DICIEMBRE de 2023.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT EN EL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD DE HUANCAYO, 2023

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet Source	1%
2	repositorio.udch.edu.pe Internet Source	1%
3	repositorio.unfv.edu.pe Internet Source	1%
4	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Student Paper	1%
5	repositorio.unapiquitos.edu.pe Internet Source	1%
6	repositorioacademico.upc.edu.pe Internet Source	1%
7	repository.urosario.edu.co Internet Source	1%
8	www.scielo.cl Internet Source	1%

repositorio.uladech.edu.pe

9	Internet Source	1%
10	www.grafiati.com Internet Source	1%
11	cybertesis.unmsm.edu.pe Internet Source	1%
12	Submitted to Universidad Alas Peruanas Student Paper	1%
13	www.theibfr.com Internet Source	1%
14	repositorio.unu.edu.pe Internet Source	1%
15	Submitted to Universidad Senor de Sipan Student Paper	< 1%
16	Submitted to Ministerio de Defensa Student Paper	< 1%
17	tesis.ucsm.edu.pe Internet Source	< 1%
18	dspace.unitru.edu.pe Internet Source	< 1%
19	direccionyliderazgo.com Internet Source	< 1%
20	repositorio.unac.edu.pe Internet Source	< 1%

21	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Student Paper	<1%
22	revistas.udh.edu.pe Internet Source	<1%
23	repositorio.uncp.edu.pe Internet Source	<1%
24	www.researchgate.net Internet Source	<1%
25	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	<1%
26	repositorio.unamba.edu.pe Internet Source	<1%
27	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Student Paper	<1%
28	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Student Paper	<1%
29	repositorio.upt.edu.pe Internet Source	<1%
30	Jaime Agustín Sánchez Ortega, Robner Rivas Rivadeneira, Carlos Augusto Echaiz Rodas, Iván Hidalgo Romero. "Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la Dirección	<1%

Regional de Comercio Exterior, Turismo y
Artesanía.", Journal of the Academy, 2021
Publication

31 Submitted to Pontificia Universidad Catolica
del Peru **<1%**
Student Paper

32 "Validación de un cuestionario que mide los
enfoques de aprendizaje y las percepciones
del contexto de aprendizaje en estudiantes
chilenos universitarios de primer año",
Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2018
Publication

33 [repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080](https://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr/8080) **<1%**
Internet Source

34 Submitted to Universidad Europea de Madrid **<1%**
Student Paper

35 [dspace.utalca.cl:8888](https://dspace.utalca.cl/8888) **<1%**
Internet Source

36 "Tendencias en la Investigación Universitaria.
Una visión desde Latinoamérica", Alianza de
Investigadores Internacionales SAS, 2020
Publication

37 es.scribd.com **<1%**
Internet Source

38 Roberto Carlos Davila-Moran, Eucaris del
Carmen Agüero-Corzo. "Liderazgo **<1%**

transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022", AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 2023

Publication

39	es.positivepsychologynews.com Internet Source	< 1%
40	repositorio.undac.edu.pe Internet Source	< 1%
41	Juan Carlos Escobar Sailema. "Modelo de estimación estadística «Programa Inclusión Productiva» MIPRO-Ecuador", Retos, 2019 Publication	< 1%
42	publicaciones.ucatolica.edu.co Internet Source	< 1%
43	www.scribd.com Internet Source	< 1%
44	Submitted to Universidad Femenina del Sagrado Corazón Student Paper	< 1%
45	Submitted to Royal College of Music Student Paper	< 1%
46	Submitted to Universidad Privada del Norte Student Paper	< 1%
47	iisunsa.com Internet Source	< 1%

48	freetrade.tamiau.edu Internet Source	<1%
49	repositorio.ug.edu.ec Internet Source	<1%
50	Submitted to Universidad de Lima Student Paper	<1%
51	repositorio.usmp.edu.pe Internet Source	<1%
52	Submitted to Universidad de Pamplona Student Paper	<1%
53	María Marisela Vargas-Salgado, Karla Gabriela Gómez-Bull. "Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2021 Publication	<1%
54	repositorio.uas.edu.mx Internet Source	<1%
55	esghtconferences.org Internet Source	<1%
56	www.emfundazioa.org Internet Source	<1%
57	46.210.197.104.bc.googleusercontent.com Internet Source	<1%

< **1** %

58

Submitted to Universidad Ricardo Palma

Student Paper

< **1** %

Exclude quotes On

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography On

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a mis padres Elio e Inés quienes con mucho esfuerzo y amor me apoyaron siempre, gracias a su perseverancia ahora puedo cumplir una meta más en mi vida.

A mi hermana Roció quien siempre estuvo a mi lado en cada paso que daba, que sin su apoyo nada sería posible.

Diana Milagros Pariona Yaranga

El presente trabajo está dedicado primero a Dios por guiarme a terminar mi carrera y permitirme seguir con vida después de 2 años de pandemia

Agradecimientos

A nuestros Padres

Gracias por formarnos con buenos hábitos y valores, por darnos todo su apoyo y guiarnos al logro de nuestros objetivos profesionales.

A nuestro Asesor

Dr. Wagner Enoc Vicente Ramos, por el tiempo dedicado y habernos guiado en este proceso en base a su experiencia.

A nuestra Universidad

A la Universidad Continental, por brindarnos la oportunidad de formarnos académica y profesionalmente.

Al Centro de Salud La Libertad, por brindarnos la facilidad de poder acceder a la recolección de información.

Tabla de Contenidos

Tabla de Contenidos.....	1
Lista de Tablas	5
Lista de Figuras	7
Resumen.....	10
Abstract	11
Introducción	12
Capítulo I: Planteamiento del Estudio	14
1.1. Delimitación de la Investigación.....	14
1.1.1. Territorial.	14
1.1.2. Temporal.	14
1.1.3. Conceptual.	14
1.2. Planteamiento del Problema	15
1.3. Formulación del Problema	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problemas específicos.	17
1.4. Objetivos de la Investigación.....	18
1.4.1. Objetivo general.	18
1.4.2. Objetivos específicos.	18
1.5. Justificación de la Investigación	19
1.5.1. Justificación teórica.	19
1.5.2. Justificación práctica.	19
Capítulo II: Marco Teórico	21
2.1. Antecedentes de Investigación.....	21
2.1.1. Artículos científicos.	21

2.1.2. Tesis nacionales e internacionales.	23
2.2. Bases Teóricas.....	25
2.2.1. Liderazgo Transformacional.	25
2.2.2. <i>Engagement</i>	31
2.3. Definición de Términos Básicos	33
Capítulo III: Hipótesis y Variables	36
3.1. Hipótesis.....	36
3.1.1. Hipótesis general.....	36
3.1.2. Hipótesis específicas.	36
3.2. Identificación de las Variables	36
3.3. Operacionalización de Variables	38
Capítulo IV: Metodología	50
4.1. Enfoque de la Investigación.....	50
4.2. Tipo de Investigación.....	50
4.3. Nivel de Investigación	50
4.4. Métodos de Investigación	51
4.4.1. Métodos Generales.....	51
4.4.2. Método específico.	52
4.5. Diseño de Investigación.....	52
4.6. Población y Muestra	53
4.6.1. Población.....	53
4.6.2. Muestra.....	53
4.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	55
4.7.1. Técnicas	55
4.7.2. Instrumento	55

4.7.3. Proceso de recolección de datos.....	56
4.7.4. Descripción del Análisis de datos	57
Capítulo V: Resultados	58
5.1. Descripción del Trabajo de Campo.....	58
5.2. Presentación y análisis de resultados	58
5.2.1. Variable 1: Liderazgo Transformacional	58
5.2.2. Variable: Engagement.....	76
5.3. Análisis descriptivo de las variables	91
5.4. Contrastación de resultados	93
5.4.1. Prueba de hipótesis general.....	93
5.4.2. Prueba de hipótesis específica 1.....	96
5.4.3. Prueba de hipótesis específica 2.....	98
5.4.4. Prueba de hipótesis específica 3.....	100
5.4.5. Prueba de hipótesis específica 4.....	102
5.4.6. Prueba de hipótesis específica 5.....	104
5.5. Discusión de resultados.....	106
5.5.1. Respecto al objetivo general.	106
5.5.2. Respecto al objetivo específico 1.....	106
5.5.3. Respecto al objetivo específico 2.....	107
5.5.3. Respecto al objetivo específico 3.....	107
5.5.4. Respecto al objetivo específico 4.....	107
5.5.5. Respecto al objetivo específico 5.....	108
Conclusiones	109
Recomendaciones	111
Referencias	115

Apéndice A	118
Apéndice B.....	120
Apéndice C.....	126
Apéndice D	128
Apéndice E.....	131
Apéndice F	137
Apéndice G	138

Lista de Tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable Liderazgo Transformacional</i>	38
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable Engagement</i>	40
Tabla 3	<i>Las técnicas a utilizar para el estudio son las siguientes:</i>	55
Tabla 4	<i>Especialistas que validaron las preguntas</i>	55
Tabla 5	<i>Estadísticas de fiabilidad liderazgo transformacional</i>	56
Tabla 6	<i>Estadísticas de fiabilidad engagement</i>	56
Tabla 7	<i>Estadísticos Descriptivos</i>	92
Tabla 8	<i>Cuadro descriptivo (media, varianza y desviación estándar)</i>	92
Tabla 9	<i>Resumen de procesamiento de casos - Hipótesis</i>	94
Tabla 10	<i>Pruebas de normalidad</i>	94
Tabla 11	<i>Descripción e correlaciones- Hipótesis General</i>	95
Tabla 12	<i>Niveles de correlación</i>	95
Tabla 13	<i>Prueba de Normalidad</i>	96
Tabla 14	<i>Correlaciones</i>	97
Tabla 15	<i>Niveles de correlación</i>	97
Tabla 16	<i>Prueba de normalidad- Hipótesis específica 2</i>	98
Tabla 17	<i>Aplicación de Spearman para demostrar correlación Hipótesis específica 2</i>	99
Tabla 18	<i>Niveles de correlación</i>	99
Tabla 19	<i>Prueba de normalidad para Hipótesis específica 3</i>	100
Tabla 20	<i>Aplicación de Spearman para demostrar correlación de Hipótesis 3</i>	101
Tabla 21	<i>Niveles de correlación</i>	101
Tabla 22	<i>Prueba de normalidad - Hipótesis específica 4</i>	102
Tabla 23	<i>Aplicación de Spearman para demostrar correlación Hipótesis específica 4</i>	103
Tabla 24	<i>Niveles de correlación</i>	103

Tabla 25 <i>Prueba de normalidad - Hipótesis específica 5</i>	104
Tabla 26 <i>Aplicación de Spearman para demostrar correlación Hipótesis específica 5</i>	105
Tabla 27 <i>Niveles de correlación</i>	105

Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Se muestra las dimensiones del engagement	32
<i>Figura 2.</i> Se muestra los efectos del engagement	33
<i>Figura 4.</i> Indicador de Género	59
<i>Figura 5.</i> Indicador de área de trabajo	59
<i>Figura 6.</i> Indicador de edades	60
<i>Figura 7.</i> Indicador de tiempo de servicio	61
<i>Figura 8.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad tienen una idea clara hacia dónde van como organización	62
<i>Figura 9.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad Tienen una idea clara de cómo quieren que sea su área en cinco años	63
<i>Figura 10.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad no tienen idea de hacia dónde va la organización	64
<i>Figura 11.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad dicen cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	65
<i>Figura 12.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad dicen cosas positivas acerca del área de trabajo	66
<i>Figura 13.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si animan a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades	67
<i>Figura 14.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si desafían a sus compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	68
<i>Figura 15.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad brindan a sus compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	69
<i>Figura 16.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si han ayudado a sus compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	70

<i>Figura 17.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si consideran los sentimientos de los demás antes de actuar	71
<i>Figura 18.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si se comportan tomando en consideración las necesidades personales de sus compañeros	72
<i>Figura 19.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad se preocupa por que los intereses de sus compañeros sean atendidos	73
<i>Figura 20.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si elogian cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	74
<i>Figura 21.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si reconocen la mejora en la calidad del trabajo de sus compañeros	75
<i>Figura 22.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si personalmente felicitan cuando hacen bien un trabajo pendiente	76
<i>Figura 23.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si en su trabajo se sienten llenos de energía	77
<i>Figura 24.</i> Indicador sobre los trabajadores del centro de salud La Libertad si su trabajo tiene sentido o propósito	78
<i>Figura 25.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si el tiempo vuela cuando están trabajando.	79
<i>Figura 26.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si son fuertes y vigorosos en su trabajo	79
<i>Figura 27.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si están entusiasmados en su trabajo.	80
<i>Figura 28.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si Cuando están trabajando “olvidan todo lo que pasa alrededor de ellos.	81

<i>Figura 29.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si su trabajo les inspira.....	82
<i>Figura 30.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si cuando se levantan por las mañanas tienen ganas de ir a trabajar.	83
<i>Figura 31.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si son felices cuando están absortos en el trabajo.....	84
<i>Figura 32.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si se sienten orgullosos del trabajo que realizan.....	85
<i>Figura 33.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si están inmersos en su trabajo.	86
<i>Figura 34.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si pueden continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	87
<i>Figura 35.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si su trabajo es retador.	87
<i>Figura 36.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si se dejan llevar por su trabajo.....	88
<i>Figura 37.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si son persistentes en su trabajo.	89
<i>Figura 38.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si se le es difícil desconectar con el trabajo.	90
<i>Figura 39.</i> Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si incluso cuando las cosas no van bien, continúan trabajando.	91

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar los hallazgos que estudia la relación entre nuestras dos variables, Liderazgo Transformacional y *Engagement* en los colaboradores del Centro de Salud la Libertad -2023. El liderazgo transformacional y *engagement* fueron medidos con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, la investigación está basada en una muestra por conveniencia que fue aplicada a 134 colaboradores que forman parte del Centro de Salud la Libertad, la encuesta estuvo conformada por 32 ítems tipo Likert, con una participación mayor de mujeres (73.13%), con edades entre la mayoría de 31 a 40 años. Después de la aplicación de la encuesta se prosiguió a inducir los datos recolectados al programa SPSS v.22; habiendo obtenido con un nivel de confianza del 95%, se obtuvo como resultado que el nivel de significancia es menor a 0.05 entre ambas variables, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que si existe relación entre ambas variables, llegando a la conclusión que existe una relación directa entre el Liderazgo Transformacional y *Engagement* al tener el valor de coeficiente de correlación de 0.659.

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

Abstract

The goal of this research was to analyze the findings that study the relationship between our two variables, Transformational Leadership and *Engagement* in the employees of the La Libertad Health Center - 2023. Transformational leadership and *Engagement* were measured with a quantitative approach of non-experimental cross-sectional design, for data collection the survey technique was used, the research is based on a convenience sample that was applied to 134 collaborators who are part of the Center of Salud la Libertad, the survey consisted of 32 Likert-type items, with a greater participation of women (73.13%), with ages ranging from 31 to 40 years. After the application of the survey, the data collected was introduced into the SPSS v.22 program; having obtained with a confidence level of 95%, it was obtained as a result that the level of significance is less than 0.05 between both variables, therefore, the null hypothesis is rejected and it is shown that if there is a relationship between both variables, reaching the conclusion that there is a direct relationship between Transformational Leadership and *Engagement* by having a correlation coefficient value of 0.659.

Keywords: Transformational Leadership, *Engagement*, Convenience.

Introducción

En la actualidad existen muchos tipos de liderazgos, pero entre todos el que más destaca es el liderazgo transformacional, es considerado un liderazgo más efectivo y más adaptable dentro de las organizaciones con necesidades del mercado laboral actual. Los líderes transformacionales saben cómo motivar, inspirar e impulsar a los colaboradores, por lo cual hacen que desarrollen cambios significativos dentro de las empresas y su desarrollo profesional. Los líderes ayudan a los colaboradores a resolver cualquier incertidumbre con innovación y valor.

Los centros de Salud, como toda organización siempre están en constante cambio y mejora, pero muchas veces se percibe fundamentalmente una carencia de un buen liderazgo para que la atención médica se preste de la mejor manera a la población. Después de estos años ocasionada por la coyuntura del COVID-19 se realizó la investigación en el Centro de Salud la Libertad y se conoció que no todo el personal se sentía estimulado, ni se encontraba motivado debido a las limitaciones del sistema. Por tanto, se identificó el poco compromiso de los trabajadores al momento de atender a los pacientes y ciertas dificultades en el desempeño del liderazgo.

De tal manera, la presente tesis titulada Liderazgo transformacional y *Engagement* en el centro de Salud la Libertad de Huancayo se desarrolló con el objetivo de conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del centro de Salud la Libertad. La cual está conformada por cinco capítulos:

El capítulo I se basa en la explicación del planteamiento del estudio, en la cual se fundamenta la delimitación de la investigación, planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación y justificación de la investigación. En el capítulo II se plantea el marco teórico, la cual está constituido por los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos básicos. Por otra parte, en el capítulo III se plantea las

hipótesis y variables. En el capítulo IV se presenta la metodológica que viene extendida por métodos de la investigación, configuración de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, proceso de recolección de datos y descripción de análisis de datos. Finalmente, en el V capítulo se presenta los resultados. Terminado en las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndice.

Capítulo I: Planteamiento del Estudio

1.1. Delimitación de la Investigación

1.1.1. Territorial.

Esta investigación se realizó en el Centro de Salud La Libertad, ubicado en el Jirón Huancas #695 en la ciudad de Huancayo, departamento de Junín. El análisis territorial estará conformado por los colaboradores del Centro de Salud La Libertad

1.1.2. Temporal.

El estudio se llevó a cabo en los meses de Enero a Mayo en el año 2023, teniendo una duración de cuatro meses.

1.1.3. Conceptual.

La investigación analizó acerca del liderazgo transformacional en el Centro de Salud La Libertad, el liderazgo transformacional es una de las capacidades con mayor importancia de relación social para quienes lideran y siguen (Duran & Castañeda , 2015).

El superior debe tener la capacidad de fortalecer el grado de relación y la unión con los colaboradores, a fin de alcanzar y retener buenos resultados, los cuales se verán plasmados a partir de un buen liderazgo fomentado en un buen ámbito laboral, porque los colaboradores se basan en los líderes para obtener buenos resultados (Rohana, Ahmad, & Halimah, 2017)

En particular en los últimos años el líder ha obtenido un papel muy esencial en las empresas y con ello ha sido objeto para los investigadores en el tema. El liderazgo transformacional es considerado uno de los liderazgos más importantes para impulsar las fases de cambio e innovación en todas las compañías. Los líderes con rasgos transformacionales instruyen una visión muy clara, inspiran y motivan a salir adelante con esa visión y logran obtener la confianza de sus colaboradores (Hermsilla, Amutio, Da costa, & Paez , 2016), esto relacionado al *engagement* que es una variable que conduce significativamente a las metas que

tienen las organizaciones, en las cuales es necesario examinar los desafíos que enfrentan los superiores y líderes.

Todos los líderes deben reconocer que la salud de un colaborador cumple un factor muy importante dentro de las organizaciones es esencial cambiar las prácticas de estudios aislados y privados a un plan de gestión estratégico desde un punto de prevención y mejoría, las cuales deben estar reflejadas en las organizaciones y estas puedan así contribuir a futuro en un buen desarrollo. El *engagement* otorga a las compañías tener al personal adecuado e idóneo para el desarrollo de sus metas personales y sus funciones laborales junto a los objetivos de la organización. (Vargas & Estrada, 2016)

1.2. Planteamiento del Problema

A nivel mundial muchas organizaciones han desaprovechado en gran medida el aspecto práctico de una buena gestión organizacional, enfocándose únicamente en argumentos teóricos, trayendo consigo dificultades a la hora de prevenir y resolver los conflictos que se presentan en el ambiente laboral. Una de las razones primordiales por la cual no se cumple una buena gestión administrativa es la carencia de un buen liderazgo, ya que, si hace falta un buen liderazgo y un buen *engagement* no se puede esperar compromiso y organización por parte de los colaboradores, enfocado en la eficacia y el buen funcionamiento de las organizaciones. (Ortiz, 2018). Se estima que la carencia de compromiso (*engagement*) de los colaboradores es el problema principal que hoy en día afrontan todas las organizaciones. En esta línea, el 60% admitió no contar con un programa conveniente para la medición y perfeccionamiento del compromiso laboral. Asimismo, el 12% asegura haber implantado un programa para la definición y fortalecimiento de la cultura organizacional y solamente el 7% se calificó con un nivel de excelencia al medir su capacidad, promover y mejorar el acuerdo laboral y la retención de colaboradores en sus propias organizaciones.

En América Latina, también existe la falta de liderazgo transformacional y *engagement* en las organizaciones, por tal motivo en el año 2019, en la ciudad de México se realizó una investigación en el área administración. En la actualidad muchas organizaciones han desaprovechado en gran medida el aspecto práctico de una buena gestión organizacional, enfocándose únicamente en argumentos teóricos, trayendo consigo dificultades a la hora de prevenir y resolver los conflictos que se presentan en el ambiente laboral. Una de las razones primordiales por la cual no se cumple una buena gestión administrativa es la carencia de un buen liderazgo, ya que, si hace falta un buen liderazgo y un buen *engagement* no se puede esperar compromiso y organización por parte de los colaboradores, enfocado en la eficacia y el buen funcionamiento de las organizaciones.

En el Perú Alejandra D'Agostino, socia líder de Capital Humano de Deloitte. Afirmó que hoy en día, los colaboradores están obligando a los empleadores a transformar sus expectativas, en especial los millennials quienes están evolucionando nuevos modos de trabajar, elaborar y consumir. Ante ello, las organizaciones están tardando a estas demandas significativas, retrasándose en el crecimiento de habilidades apropiadas para alimentar sus niveles jerárquicos y por tal motivo no se logra un buen desarrollo como grupo de trabajo.

En nuestra región en el Centro de Salud la Libertad, mediante una observación directa como usuarios de los servicios de salud y una entrevista realizada a la Jefatura de la Micro Red de Salud La Libertad. Se identificó el poco compromiso de los trabajadores al momento de atender a los pacientes y ciertas dificultades en el desempeño del liderazgo y este tema es motivo de la investigación, en el que se busca analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el *engagement* en el personal del Centro de Salud La Libertad. Entre las diferentes causas que pueden estar originando este problema se ha detectado lo siguiente:

- Poco compañerismo.
- Poco reconocimiento por parte de los directores.

- Poco entusiasmo al momento de trabajar.
- No tienen una visión clara por su área de trabajo (no saben cuál es el objetivo).
- Poca comunicación.

Los efectos que causan los problemas detectados es el poco o casi nulo manejo de un buen liderazgo transformacional por parte de los jefes de las distintas áreas del Centro de Salud La Libertad. Por tal motivo no siempre se podrá tener un clima laboral aceptable para todo el personal, porque siempre va a existir estos problemas que fomenten la desunión dentro de personal y el poco compromiso por parte de ellos.

Por ello la presente investigación apor to a los distintos encargados de las diferentes áreas del centro de salud La Libertad de la ciudad de Huancayo, aplicar cada una de las dimensiones que mejoren su liderazgo transformacional, tanto en la visión, en la comunicación inspiracional, estimulación intelectual, apoyo al personal y en reconocer la labor de sus trabajadores. También aplicar las dimensiones del *engagement* para poder mejorar el ámbito laboral, para poder así elevar el ánimo de los trabajadores y lograr alcanzar el nivel óptimo en su desempeño laboral.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema general.

¿Existe relación entre liderazgo transformacional y *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo?

1.3.2. Problemas específicos.

- ¿Existe relación entre la visión del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo?
- ¿Existe relación entre la comunicación inspiracional del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo?

- ¿Existe relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo?
- ¿Existe relación entre el apoyo al personal del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo?
- ¿Existe relación entre el reconocimiento al personal del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general.

Determinar la relación existente entre liderazgo transformacional y *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo

1.4.2. Objetivos específicos.

- Analizar la relación entre la visión del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.
- Analizar la relación entre la comunicación inspiracional del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.
- Analizar la relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.
- Analizar la relación entre el apoyo al personal del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.
- Analizar la relación entre el reconocimiento al personal del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.

1.5. Justificación de la Investigación

1.5.1. Justificación teórica.

Esta investigación tuvo como base la poca eficiencia de los líderes sobre sus colaboradores, ya que en muchas ocasiones esto se refleja en un ambiente laboral inadecuado, la investigación permitió conocer el efecto que tiene el liderazgo organizacional y el *engagement* en los colaboradores del centro de salud la Libertad. La investigación contribuyó al desarrollo de un buen manejo en la alta gerencia o directorio, asimismo aportó a la mejora de otras organizaciones y contribuirá para otros trabajos de investigación.

Tal como refiere Mendoza & Ortiz (2006), señalan que el liderazgo transformacional incentiva el sobresalir de la conciencia de los colaboradores, los cuales asumen y se comprometen con el objetivo de la misión de las empresa y dejando de lado sus propios beneficios, para de esta manera priorizar los intereses grupales de la organización. Por otro lado Muñoz y Bakker (2013), definieron al *engagement* como, estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo. Es importante investigar si el liderazgo transformacional y el *engagement* influyen de manera positiva a los trabajadores, para que así se pueda lograr de manera eficaz el logro de los objetivos como organización, lo cual conllevará que el centro de salud La Libertad ofrezca un servicio de mayor calidad a los pacientes.

1.5.2. Justificación práctica.

La investigación viene justificada de manera práctica debido a que, de acuerdo a los objetivos trazados y al analizar la relación que existe entre liderazgo transformacional y *engagement*, las organizaciones tienen como referente la presenta investigación para el buen desempeño en formación de líderes, con la finalidad de crear un cambio positivo en los procesos de cada organización, cabe resaltar que es muy importante que las organizaciones tomen en cuenta el sentir de sus colaboradores, con la finalidad de que mejoren sus habilidades y contribuyan de manera positiva a los objetivos de la empresa.

Adicional a ello el liderazgo transformacional es una herramienta muy importante para cualquier empresa sea estatal o particular ya que ayuda mucho a ver y analizar el desempeño de los colaboradores y como es la relación entre los trabajadores y como estos se sienten con el clima laboral, como dice Mendoza y Ortiz (2006), que el liderazgo transformacional incentiva el sobresalir de la conciencia de los colaboradores, los cuales asumen y se comprometen con el objetivo de la misión, del mismo modo el *Engagement* es fundamental para el desarrollo de los trabajadores de cualquier empresa ya que como dicen Muñoz y Bakker (2013), es el estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo. La investigación ayudó al centro de salud La Libertad a conocer si sus trabajadores se sienten motivados y comprometidos con su trabajo, para que así toda la organización en conjunto pueda tomar medidas de mejora a favor de su centro de labor y brindar una buena atención.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de Investigación

2.1.1. Artículos científicos.

En Bogotá-Colombia, Roncallo y Roqueme (2021) elaboraron un artículo científico titulado Liderazgo Transformacional y *Engagement* Laboral en una Entidad Estatal, el objetivo del artículo fue analizar la relación que existe entre liderazgo transformacional y *engagement* laboral en trabajadores del sector público en Colombia. El liderazgo transformacional así como el *engagement* laboral se evaluaron mediante un estudio cuantitativo de diseño transaccional correlacional basado en una muestra de 325 trabajadores públicos que pertenecen a la Secretaría de Movilidad Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en Colombia, con una mayor participación de mujeres (52.6%), con edad entre 18 y 39 años (74.8%) y antigüedad menor a cinco años (91.7%). El nivel de confiabilidad del cuestionario, con Alpha de Cronbach fueron superiores a 0.70. Los resultados de la investigación demuestran que existen correlaciones positivas entre liderazgo transformacional y *engagement* (valores entre 0,44 y 0,64). Las dimensiones comunicación inspiracional, estimulación intelectual, apoyo y reconocimiento personal del liderazgo transformacional presentaron correlaciones positivas con las dimensiones vigor, dedicación y absorción del *engagement* laboral; valores entre (0.44 y 0.64). Asimismo, los resultados de las dimensiones de cada una de las presentaron correlaciones positivas entre sí; valores entre (0.59 y 0.85) en liderazgo transformacional y (0.82 y 0.92) para *engagement* laboral.

En Santiago-Chile, Vásquez, Inostroza y Acosta (2021), publicaron un artículo científico titulado Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work *engagement* y desempeño laboral en trabajadores *millennials* en Chile, el objetivo de este artículo fue evaluar si la confianza organizacional y el work *engagement* cumplen un rol de intermediario entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores

millennials. El método utilizado en este estudio es de carácter descriptivo transversal no experimental, con una muestra de 201 trabajadores de la generación *millennials*. Se consideraron solo a personas nacidas entre 1981-1996, entre los 22 y 37 años cumplidos hasta el año 2018. Para el estudio se utilizó el Cuestionario de Psicología Organizacional Positiva; el liderazgo transformacional se estudió a través de las cinco dimensiones del cuestionario de Rafferty y Griffin (2004). El *work engagement* se evaluó mediante la versión en español del Cuestionario *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) para trabajadores que incluye 17 ítems. Los resultados obtenidos a través de SEM demostraron que la confianza organizacional y el *work engagement* miden de forma total la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral.

En Arequipa-Perú, Arias (2020), publicó un artículo científico titulado Estilos de liderazgo y *engagement* laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa, el objetivo del artículo fue analizar cómo se relacionan los diferentes estilos de liderazgo y el *engagement* laboral de los analistas de crédito en las empresas del sector en Arequipa 2020. El estudio se realizó mediante el método correlacional y un diseño no experimental-transversal y la población a estudiar estuvo conformado por 268 trabajadores como analistas de crédito y la técnica utilizada fue el cuestionario CELID-A y la escala UWES. Los resultados resaltan que existe una gran relación entre el estilo de liderazgo transaccional con el *engagement* laboral. El estilo de liderazgo Laissez faire también tuvo una relación significativa con un nivel de *engagement* laboral bajo (0.01), sin embargo, el estilo de liderazgo transformacional no se relaciona con el *engagement* laboral (0.13).

En Argentina, Caridi, Otero, Savino y Silva (2018), publicaron un artículo científico titulado Liderazgo transformacional y *engagement* en directivos en salas de juego de Mar del Plata, el objetivo de este artículo fue establecer la relación entre liderazgo transformacional y *engagement* laboral. Se presentó una investigación descriptiva, para ello se administró el

Multifactor Leadership Questionnaire de Avolio y Bass (2004) y el *Utrecht Work Engagement Survey* de Schaufeli y Bakker (2003) a 20 directivos que voluntariamente decidieron rellenar cada una de las encuestas realizadas. Los resultados muestran que los niveles bajos y muy bajos en las dimensiones de liderazgo transformacional y los niveles bajos y medios en las dimensiones de *engagement* caracterizan a más del 50% de los directivos, por otro lado utilizando pruebas no paramétricas, no dan como resultado niveles críticos de asociación entre liderazgo transformacional y *engagement*.

2.1.2. Tesis nacionales e internacionales.

En Lima, Perú, García (2022), realizó una tesis titulada *Liderazgo Transformacional y Engagement* en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos, Lima - 2021, en la universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Maestra en Gestión del talento humano, el objetivo de la tesis fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y *engagement* en los trabajadores del área administrativa de una compañía de hidrocarburos en Lima-Perú 2021. El nivel de la investigación empleada fue de tipo cuantitativo de alcance correlacional donde los resultados fueron los siguientes: según la muestra de estudio existe relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y *engagement* ($p < 0.05$; $\rho = 0.398$). Por consecuencia, el desarrollo de un nivel alto en liderazgo transformacional en el personal podría permitir también un crecimiento del *engagement* en los mismos a pesar de las circunstancias actuales, asociado a diversos factores que podrían juntarse entre sí, como las necesidades personales, algunos factores económicos, etc.

En Trujillo, Perú, Asencio (2021), realizó una tesis titulada *Liderazgo transformacional y Engagement* de colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021, en la universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de salud, el objetivo principal de la tesis fue resolver si existe una relación entre el liderazgo transformacional y el *engagement* entre los trabajadores de Intendencia Macro

Regional SUSALUD Norte, abril -junio 2021, el estudio tuvo un diseño descriptivo-correlacional simple, donde se utilizó una muestra de 27 colaboradores, para medir la variable Liderazgo Transformacional, se utilizó el cuestionario *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X (short form))* de 20 ítems, y para la variable *engagement* se aplicó el cuestionario UWES - Utrecht Work *Engagement Scale* de 17 ítems adaptado Bravo (2020). Los resultados encontrados fueron que el liderazgo transformacional y *engagement* presentan una relación positiva moderada según el coeficiente de correlación de Pearson (0,561), a sí mismo tiene una relación positiva moderada con la dimensión dedicación del *engagement* (0.645) y finalmente no tiene relación con la dimensión absorción del *engagement*.(0.358). En conclusión, el liderazgo transformacional si se relaciona con el *engagement* en los trabajadores en la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.

En Lima, Perú, Jaramillo (2018) realizó una tesis titulada Liderazgo transformacional y *engagement* laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018, hacen referencia a la relación que tiene el liderazgo transformacional y el *engagement* en las empresas financieras, para ello tomaron una muestra de 150 trabajadores, el diseño que utilizaron en esta investigación fue descriptivo-correlacional, haciendo uso de la escala de Rafferty y Griffin, el cual estuvo conformado por 15 ítems y el *Utrecht Work Engagement Scale*, el cual consta con una escala de 15 ítems. Los estudios dieron como resultado que existe correlación directa, y significativamente alta entre las variables liderazgo transformacional y *engagement* laboral ($r = 0.900$), lo que significa que a mayor liderazgo transformacional, mayor *engagement* laboral. Así mismo, el nivel de liderazgo transformacional y *engagement* laboral que se da a conocer en la investigación fue de nivel medio, es decir, que no se encontraron diferencias con respecto al género de los trabajadores concluyendo así que ambos pueden desarrollar estas habilidades.

En Bucaramanga-Colombia, Lizcano (2020), realizó una tesis titulada *Relación Entre Estilos De Liderazgo Y Engagement: Caso de estudio*, en la universidad Pontificia Bolivariana para obtener el grado de Maestría en Administración, el objetivo principal de la tesis fue analizar la relación entre los estilos de liderazgo y el *engagement* de los trabajadores operativos de una empresa industrial de Santander, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue de 74 trabajadores, con edades de entre los 18- 63 años, donde se aplicó el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID) y la Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES). Los resultados muestran correlaciones positivas entre el liderazgo transformacional y sus componentes con el *engagement*. Sin embargo, se encontró una correlación negativa entre el liderazgo *laissez faire* y el *engagement*.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Liderazgo Transformacional.

2.2.1.1. Definición de Liderazgo Transformacional.

Según Mendoza y Ortiz (2006), señalaron que el liderazgo transformacional incentiva sobresalir de la conciencia de los colaboradores, los cuales asumen y se comprometen con el objetivo de la misión de la empresa y dejando de lado sus propios beneficios, para de esta manera priorizar los intereses grupales de la organización.

Según Bonifaz (2012), el liderazgo transformacional impulsa a ser mejores personas con calidad de vida, e incentivan un cambio que beneficia al comportamiento que le interesa a cada persona. En toda organización existe el compromiso para desarrollar objetivos y metas. El objetivo de este liderazgo es transformar el día a día de un colaborador para una mejor calidad de vida. Los líderes transformacionales son considerados carismáticos y con una imponente personalidad que impulsan un incremento en el desempeño de los colaboradores con un promedio más alto de lo que suele ser en otros tipos de liderazgo.

Para ellos, el liderazgo transformacional, por su parte, va más allá de la noción del intercambio, incluye dos elementos esenciales: es relacional y trata de provocar un cambio real. (Burns, 1978)

2.2.1.2. Teorías de liderazgo transformacional.

Según Burns (1978), entendía el liderazgo transformador por primera vez como un proceso en el que líderes se ayudaban unos a otros a alcanzar mayores niveles morales y motivacionales. Los líderes influyen en sus seguidores, y son influidos por estos al recibir sus respuestas de apoyo o resistencia. En este liderazgo transformacional, la influencia del líder actúa como una fuerza estimulante y motivadora, que consigue que sus seguidores pongan las más elevadas necesidades de la organización, por encima de las suyas.

Según los autores Vílchez y Yarlaque (2016), estudiaron al autor Bernard Bass, donde dicen que se realiza un cambio radical de transformador a transformacional, dicen que el líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual, además que este líder busca nuevas formas de trabajo, el liderazgo transformacional era medido en base a la influencia que los líderes desempeñaban en sus seguidores.

Según Bryman (2004), el liderazgo transformacional es colocado dentro de los enfoques del liderazgo ya que han hecho contribuciones importantes, demostró ser valiosa en muchas áreas organizacionales, proceso en el cambio del liderazgo y flexibilidad en la organización. Eliminando las teorías del súper hombre y su principal objetivo se centra más en dar significado a la misión. De este modo, la visión, la cultura y el compromiso pasan a ser sus dimensiones teóricas más esenciales.

2.2.1.3. Dimensiones de Liderazgo Transformacional.

Según los autores Rafferty y Griffin (2004), junto a sus colaboradores analizaron el modelo propuesto por Bernard M. Bass (1985) y concluye que el liderazgo transformacional

está formado por cinco dimensiones: visión, comunicación inspiradora, estimulación intelectual, liderazgo solidario y reconocimiento personal

2.2.1.3.1. Visión.

La visión viene identificada como una parte primordial del liderazgo transformacional que es englobada en un concepto más general con el carisma. El carisma era una de las dimensiones más usuales e importantes del liderazgo transformacional. Los resultados basados en la experiencia y en la observación de los hechos señala que el carisma está relacionado a la eficacia como al gusto del líder. Cuando se habla de carisma un tema que resalta es la importancia de la relación que existe con la visión. La visión está relacionada a uno de los cinco elementos constituidos por el carisma. La visión da lugar a la incorporación de los valores y objetivos de una organización. En su estudio se enfocan en la visión en oposición a una de las teorías más amplias como es el carisma, ya que la visión se enfoca en los valores y objetivos, lo que impulsa a un líder a aceptar comportamientos positivos. En su estudio los individuos definen a la visión como la expresión de una imagen sublimada del futuro fundada en los valores de la organización.

2.2.1.3.2. Comunicación Inspiradora.

A lo largo de los años la motivación inspiradora ha sido valorada como uno elementos primordiales del liderazgo transformacional, la cual ha sido identificada conceptualmente de diferentes maneras. Los buenos líderes emplean conversaciones inspiradoras y charlas motivacionales para despejar el interés en sus seguidores y así propagar el interés personal por el bienestar de un grupo con objetivos comunes. El carisma o la motivación inspiradora son detectadas cuando un líder puede anticipar un buen futuro deseado, este puede ser identificado cuando existe altos niveles de rendimiento, seguridad y confianza. Dicho esto, creen que visión y motivación inspiradora deberían ser uno solo, pero otros investigadores opinan lo contrario, ya que la inspiración es el acto de influir en las emociones donde los líderes inspiradores

incorporan cualidades afectivas mediante las charlas inspiradoras y apelaciones emocionales. Entonces, el liderazgo inspirador es la comunicación efectiva para incentivar y despertar las emociones de los colaboradores; por lo tanto, se enfoca en la comunicación inspiradora que son las palabras que conllevan emociones y la motivación de los colaboradores. La comunicación es un recado positivo y reconfortante sobre una organización.

2.2.1.3.3. Estimulación Intelectual.

La estimulación intelectual es uno de los elementos menos estudiados del liderazgo transformacional. La estimulación intelectual acapara los comportamientos por la cual incrementa el interés de los colaboradores por las dificultades propias y desenvuelven su habilidad para pensar en resolver nuevos problemas. Los resultados de la estimulación intelectual se pueden visualizar en el incremento de las aptitudes de los colaboradores para definir, entender y analizar las incertidumbres, del mismo modo tener la capacidad de buscar soluciones eficientes. Aunque no exista una amplia investigación sobre este término, la estimulación intelectual es uno de los comportamientos más concretos a diferencia de las otras dimensiones, por lo que viene definido el incremento sobre el interés que se debe tener hacia los problemas dentro de una organización y tener el conocimiento, así como la capacidad para resolver los problemas de forma eficiente.

2.2.1.3.4. Liderazgo Solidario.

Una característica que diferencia al liderazgo transformacional de las otras teorías sobre liderazgo es la estimulación individual. La estimulación individualizada se da cuando el líder se enfoca en el crecimiento del personal y expone una atención individualizada sobre los colaboradores y receptionan positivamente a las necesidades identificadas. Últimamente han existido debates sobre el apoyo individual ya que un líder desarrolla un acto de apoyo individual con más frecuencia al mostrar un apoyo general al esfuerzo de sus colaboradores. El liderazgo solidario en contraposición al concepto de estimulación individualizada, que es un

enfoque en el cual el líder muestra su apoyo y respeto a sus colaboradores pero que el liderazgo de apoyo o solidario va más allá. El liderazgo solidario es un comportamiento de soporte del líder, es un comportamiento enfocado a la satisfacción de las necesidades y prioridades de los colaboradores, el líder muestra el interés por el bienestar de sus colaboradores y desarrolla un ambiente laboral agradable. Entonces el liderazgo solidario expresa preocupación por sus colaboradores y toma en cuenta las necesidades de cada uno.

2.2.1.3.5. Reconocimiento Personal.

Nuestra quinta dimensión es el reconocimiento personal que surge de un conjunto de investigaciones entre el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional. El reconocimiento personal indica los buenos cumplimientos por un arduo trabajo, aumento de sueldo y ascensos, estas son características de una conducta con actos recíprocos, dadas a los resultados estudiados por el autor en la escala de recompensa contingente, donde indica las conductas relacionadas a la negociación de retribución por el buen desempeño y a las conductas retribuidas por el buen rendimiento, los líderes y colaboradores tienen una relación de transformación en las prioridades personales enfocadas en una buena visión, se utiliza el término reconocimiento personal para reflejar la recompensa contingente que está directamente vinculado con el liderazgo transformacional. Cuando se habla sobre reconocimiento personal se refiere a cómo el líder valora los esfuerzos de cada persona y retribuye sus buenos resultados. El reconocimiento personal viene retribuido con elogios y la gratitud por el resultado de sus objetivos. En conclusión, se identificó un conjunto de cinco dimensiones como la visión, la comunicación inspiradora, el liderazgo de apoyo, la estimulación intelectual y el reconocimiento personal. Se espera con este presente estudio que los colaboradores sepan diferenciar estas cinco dimensiones cuando describen a sus líderes.

Según los autores Bass y Avolio (2001), estudiaron la conceptualización del modelo transformacional del liderazgo transformacional y concluyeron que se compone de estas cuatro dimensiones:

- **Motivación inspiradora:** Esta primera dimensión concede a todo el equipo metas y expectativas mediante la comunicación efectiva. Estos autores definen la motivación inspiradora como el de conceder desafíos a cada uno de sus seguidores. Logran que sus seguidores tengan un compromiso y una visión mucho más compartida. Dicen que la inspiración por motivación puede también ser autogenerada, es decir basarse en prácticas y rituales institucionales o culturales, los cuales sirven para motivar a sus seguidores.
- **Influencia idealizada:** Esta dimensión da a conocer que los líderes son modelos para sus seguidores. Es decir, son considerados con las necesidades tanto propias como el de los otros, comparten riesgos y tienen grandes conductas éticas y morales. Son admirados y transmisores de confianza. Los líderes carismáticos poseen alta autoestima, tienen grandes responsabilidades; así como poseen gran sentido de empatía. Tienden a estar en lugares que se encuentran en estado de crisis y esto en ciertos casos, esto crea una reacción de las personas, es decir, pueden ser amados por unos, y odiados por otros. Aunque a principios se estableció el carisma y la influencia idealizada como diferentes dimensiones, una revisión del modelo junto ambos factores en el de influencia idealizada.
- **Consideración individual:** Esta dimensión hace referencia al reconocimiento que realiza el líder dentro de los equipos de trabajo. El líder trata a cada seguidor de manera distinta basándose en sus necesidades y capacidades que pueda tener cada uno. Presta mucha atención al desarrollo personal, logrando que el individuo se pueda sentir valorado de manera única. Está pendiente de las preocupaciones de

cada uno, y mantiene informados a los jefes de lo que está ocurriendo en la organización, brinda ayuda en los problemas personales y motiva al desarrollo mediante el coaching.

- Estimulación intelectual: Esta dimensión hace referencia a cómo el líder fomenta en su grupo la inteligencia, la racionalidad y cómo estos pueden llegar a resolver problemas. Estos tipos de líderes se motivan con la racionalidad y con argumentos que puedan llegar a la estimulación de ser innovadores y creativos. Buscan nuevas ideas y no critican las opiniones, así como tampoco critican errores en público.

2.2.1.4. Test de Liderazgo Transformacional (Kurt Lewin).

Desde 1939, Kurt Lewin y sus colegas realizaron experimentos grupales acerca del liderazgo sobre todo en procesos de toma de decisiones. En ellos, Lewin identificó tres diferentes estilos de liderazgo que se convirtieron en referentes para muchos estudios posteriores (autoritario, democrático y laissez faire) que ayudaron al desarrollo de un cuestionario que posteriormente fueron utilizados para identificar los diferentes estilos de liderazgo.

2.2.2. Engagement

2.2.2.1. Definición de Engagement.

Rodríguez, Romero y Ramos (2018), en su tesis titulado La relación entre el estilo de liderazgo, el *engagement* y el rol mediador del *Job Crafting* en los colaboradores de una empresa de servicios de laboratorio y certificaciones en el Perú usan a Bakker quien define al *engagement* se define como un estado activo y positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por tres dimensiones:

- Vigor
- Dedicación
- Absorción

2.2.2.2. Dimensiones de Engagement

Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) definieron al *engagement* como, estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo, por lo cual dichos autores proponen tres dimensiones para explicar mejor el *engagement*. Los cuales son:

2.2.2.2.1. Vigor:

Disposición para efectuar esfuerzos de forma persistente haciendo uso de una activación mental. Se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja. Es el deseo que siente el trabajador en invertir esfuerzo en la actividad que se está realizando, a pesar de que puedan existir dificultades mientras se lleva a cabo la realización del trabajo.

2.2.2.2.2. Dedicación:

Es decir, tener una amplia inspiración por el trabajo y como la persona puede involucrarse en sus labores. Denota la implicación laboral, junto con el sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.



Figura 1. Se muestra las dimensiones del engagement

2.2.2.2.3. Absorción:

Lo definen y lo caracterizan por una sensación de disfrute por el trabajo llegando hasta una dificultad para apartarse del trabajo debido a la gratificación que siente por este. Se da cuando se está totalmente concentrado en el trabajo mientras se experimenta que el tiempo se pasa volando, teniendo dificultad de desconectar con lo que se está haciendo.

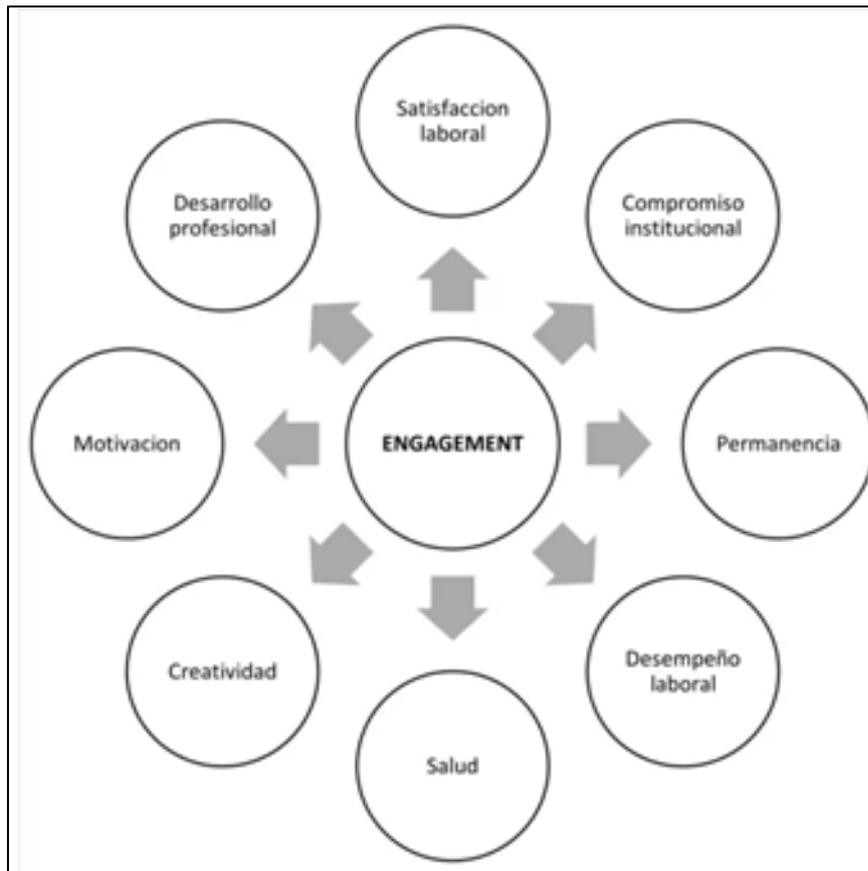


Figura 2. Se muestra los efectos del engagement

2.3. Definición de Términos Básicos

- Liderazgo transformacional: Mendoza y Ortiz (2006), señalan que el liderazgo transformacional incentiva el sobresalir de la conciencia de los colaboradores. La visión es como la expresión de una imagen sublimada del futuro fundada en los valores de la organización.
- Visión: Rafferty y Griffin (2004), dicen que la visión es aquella propuesta al futuro de la organización, ya que la visión se enfoca en los valores y objetivos, lo que

impulsa a un líder a aceptar comportamientos positivos. La visión es como la expresión de una imagen sublimada del futuro fundada en los valores de la organización.

- **Comunicación inspiracional:** Mendoza y Ortiz (2006), dicen que el liderazgo inspirador es la comunicación efectiva para incentivar y despertar las emociones de los colaboradores, por lo que la comunicación inspiradora son las palabras que conllevan emociones y la motivación de los colaboradores. La comunicación es un recado positivo y reconfortante sobre una organización.
- **Estimulación intelectual:** Mendoza y Ortiz (2006), dicen que la estimulación intelectual es uno de los comportamientos más concretos a diferencia de las otras dimensiones, por lo que viene definido el incremento sobre el interés que se debe tener hacia los problemas dentro de una organización y tener el conocimiento, así como la capacidad para resolver los problemas de forma eficiente.
- **Apoyo al personal:** Mendoza y Ortiz (2006), dicen que liderazgo solidario es un comportamiento de soporte del líder, es un apoyo al personal enfocado a la satisfacción de las necesidades y prioridades de los colaboradores, el líder muestra el interés por el bienestar de sus colaboradores y desarrolla un ambiente laboral agradable por lo que el líder expresa preocupación por sus colaboradores y toma en cuenta las necesidades de cada uno.
- **Reconocimiento al personal:** Mendoza y Ortiz (2006), dicen que se habla sobre reconocimiento personal cuando se refiere a cómo el líder valora los esfuerzos de cada persona y retribuye sus buenos resultados. El reconocimiento personal viene retribuido con elogios y la gratitud por el resultado de sus objetivos.
- **Engagement:** Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002), dicen que el *engagement* es el estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo.

- Dedicación: Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002), mencionan que la dedicación en el *engagement* es tener una amplia inspiración por el trabajo y como la persona puede involucrarse en sus labores.
- Vigor: Schufeli, Salanova, Gonzáles-Roma y Bakker (2002), mencionan que vigor es la disposición para efectuar esfuerzos de forma persistente haciendo uso de una activación mental. Se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja.
- Absorción: Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002), mencionan que absorción es la sensación de disfrute por el trabajo llegando hasta una dificultad para apartarse del trabajo debido a la gratificación que siente por este.
- Identificación laboral: Andrade (2014), dicen que la identidad laboral es la relación que las personas tienen con el trabajo respecto al rol ocupacional en el que puedan desempeñarse.

Capítulo III: Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

Existe una relación directa entre liderazgo transformacional y *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.

3.1.2. Hipótesis específicas.

- Existe una relación directa entre la visión del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.
- Existe una relación directa entre la comunicación inspiracional del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.
- Existe una relación directa entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.
- Existe una relación directa entre el apoyo al personal del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.
- Existe una relación directa entre el reconocimiento al personal del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.

3.2. Identificación de las Variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensiones

- Visión
- Comunicación inspiracional
- Estimulación intelectual

- Apoyo al personal
- Reconocimiento al personal

Variable 2: *Engagement*

Dimensiones:

- Dedicación
- Vigor
- Absorción

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Liderazgo Transformacional

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala
Liderazgo transformacional	Los autores Rafferty y Griffin, basándose en la teoría del liderazgo transformacional de Bass, Avolio y House (2006) quienes plantearon que el liderazgo transformacional comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo.	<p>Visión</p> <p>Es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.</p> <p>Comunicación Inspiracional</p> <p>Es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.</p> <p>Estimulación Intelectual</p> <p>Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas y el aumento de su capacidad de pensar</p>	<p>Orientación clara hacia dónde se dirige en la institución</p> <p>Conocimiento de los objetivos de su área e institución</p> <p>Brinda frases alentadoras a sus colaboradores</p> <p>Los anima a mejorar situaciones y aprovechar oportunidades</p> <p>Estimula la capacidad resolutive de problemas de sus colaboradores</p> <p>Los impulsa a generar nuevas ideas y</p>	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6</p> <p>7,8,9</p>	<p>Escala de Liderazgo Transformacional (Alannah, Rafferty & Griffin)</p>

acerca de los problemas de nuevas maneras	alternativas de cambio en el desarrollo de sus actividades	
Apoyo al personal Se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales	Considera los sentimientos y necesidades personales de sus colaboradores Trata en lo posible de atender cada una de las demandas de sus colaboradores.	10,11,12
Reconocimiento al personal La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos	Reconoce el esmero y buenos resultados de sus colaboradores Elogia con palabras los logros de sus colaboradores	13,14,15

Tabla 2

Operacionalización de la variable Engagement

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala
<i>Engagement</i>	Se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. Este se caracteriza por altos niveles de energía y una fuerte identificación con el trabajo (Shaufeli, Salanova, Gonzáles Roma, & Bakker, 2002).	<p>Dedicación Denota la implicación laboral, junto con el sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo (Shaufeli, Salanova, Gonzáles Roma, & Bakker, 2002).</p> <p>Vigor Se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja (Shaufeli, Salanova, Gonzáles Roma, & Bakker, 2002).</p> <p>Absorción Se da cuando se está totalmente concentrado en el trabajo mientras se experimenta que el tiempo se pasa volando, teniendo dificultad de desconectar con lo que se está haciendo (Shaufeli, Salanova, Gonzáles Roma, & Bakker, 2002)</p>	<p>Nivel de significado que tiene el trabajo. Orgullo, entusiasmo e inspiración por la labor que cumple en el trabajo Reto percibido por el trabajo</p> <p>Nivel de energía Resistencia mental Esfuerzo en el trabajo Sentir que el tiempo pasa volando Sentimiento de felicidad, concentración y situación placentera en el trabajo.</p>	2,5,7,10,1 3 1,4,8,12,1 5,17 3,6,16,9,1 1,14	<p>Escala de <i>Engagement</i> Laboral (Wilmar Schaufeli & Bakker)</p>

Capítulo IV: Metodología

4.1. Enfoque de la Investigación

Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo. Hernández (2014), menciona que el enfoque cuantitativo es un conjunto de procesos que está constituido por secuencias y es demostrativo. Ninguna etapa de la investigación debe ser saltada u omitida, la secuencia que sigue la investigación es radical, todo inicia a partir de una idea que va adjuntándose y una vez determinada se va asignando objetivos y preguntas, se va armando un marco y criterio teórico. Después de armar las preguntas de la investigación se formulan las hipótesis y se fijan las variables, se realiza un estudio para probar la investigación, se miden las variables asignadas de estudio, se estudian las mediciones recolectadas por medio de los métodos estadísticos, y se finaliza con las conclusiones dependiendo a la hipótesis.

Este estudio fue cuantitativo ya que se midieron las variables, mediante la recolección de datos y se demostrarán las hipótesis mediante un proceso estadístico.

4.2. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo Básica o Pura, así Ñaupaz et al. (2014), viene definida para descubrir los misterios que nacen desde los inicios del origen del universo, de la vida y de la sociedad. La investigación tipo básica o pura, lleva este nombre porque su objetivo no es algo crematístico, sino nace de una simple sencillez que nace sobre la curiosidad, la satisfacción de saber cosas nuevas, se le denomina básica porque sirve de antecedente para otras investigaciones y está constituida por tres categorías, exploratorio, descriptivo y correlacional.

El estudio fue de tipo básico, ya que se brindó un aporte al conocimiento, esclareciendo un vacío teórico sobre el tema, a través de los resultados de la investigación.

4.3. Nivel de Investigación

El nivel de investigación es Correlacional, Hernández et al. (2014), mencionan que este tipo de estudio tiene como objetivo descubrir la relación o conexión que pueda existir entre dos

o más conceptos. A menudo se estudia una investigación entre dos variables, pero durante el proceso se encuentran vínculos entre tres a más variables. Para saber el grado de relación entre dos o más variables primero se analizan cada una de ellas, posteriormente se cuantifican y se estudia la relación entre las variables. Estas relaciones se defienden en base a las hipótesis sujetos a prueba.

La investigación fue de nivel correlacional, ya que se analizó la posible relación existente entre liderazgo transformacional y *engagement*, teniendo en cuenta las dimensiones de cada una.

4.4. Métodos de Investigación

4.4.1. Métodos Generales.

- **Análisis**, según Méndez (2011), el método de análisis permite conocer la realidad, cuando se explica una investigación no se puede aceptar o afirmar algo sino debe ser conocido como una investigación empírica. Por otro lado, la investigación debe ser conformada por un análisis o debe dar como resultado en el incremento de la verdad sobre la realidad.
- **Síntesis**, Méndez (2011), dice que el método de síntesis se realiza a partir de la conectividad de los componentes que identifican su objetivo, cada uno de estos elementos puede enlazarse con el conjunto de análisis con respecto al problema de investigación. En conclusión, síntesis y análisis se complementan como procesos el uno del otro.
- **Deductivo**, Méndez (2011), señala que el método deductivo permite conocer en pequeñas partes las verdades universales, pero en una manera clara y precisa, esto quiere decir que a partir de situaciones generales se puede identificar situaciones particulares. Entonces el método deductivo permite observar situaciones particulares comparadas al objeto de investigación.

4.4.2. Método específico.

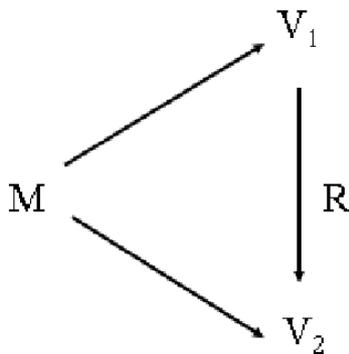
Medición, Hernández et al, (2014), lo define como un método que recopila datos visibles que representan efectivamente los criterios o las variables que el investigador tiene como objetivo. En conceptos cuantitativos es captar verdaderamente la realidad tal y como es. La medición instauro la relación entre el mundo real y el mundo conceptual, el primer concepto enseña modelos experimentales y el segundo proporciona la teoría que encuentra relación y sentido del mundo real que se está tratando de investigar.

4.5. Diseño de Investigación

El diseño en esta investigación fue la siguiente:

- **No experimental**, Hernández et al, (2014), definió que el diseño no experimental está clasificado por su medida temporal, el número o el tiempo indicado en que se realice la recolección de datos. La investigación estuvo enfocada en examinar el nivel de las diferentes variables en un tiempo establecido, analizó la situación de algún fenómeno en un punto del tiempo establecido, luego estableció cuál es el grado de relación de una o más variables en un determinado tiempo, esto se dividió en diseño transversal y diseño longitudinal.
- **Transversal**, Hernández et al, (2014), dicen que la investigación transversal reúne datos en un determinado tiempo, en un tiempo singular, tiene como propósito explicar variables y analizar la conexión que exista en un tiempo dado. El diseño transversal se clasifica en tres tipos: exploratorio, descriptivo y correlacional-causal.
- **Correlacional Causal**, Hernández et al, (2014), señala que esta categoría de diseño describe la relación entre dos a más variables en un tiempo determinado, en algunas ocasiones en contexto de términos correlacionales y otras en términos de relación causa o efecto. Por lo tanto, el diseño de correlacional-causales puede acortar la

conexión entre variables sin identificar la causalidad, cuando se limitan las causales, simplemente se forman las hipótesis correlacionales. Esquema:



Donde:

- M: Muestra de los colaboradores del Centro de Salud La Libertad, Huancayo
- V1: Liderazgo Transformacional
- R: Relación entre las variables de estudio
- V2: *Engagement*

4.6. Población y Muestra

4.6.1. Población.

La población es el conjunto de todos los elementos (personas, medidas) donde se evalúa y se incluye a todos los sujetos que se estudiará (Triola, 2009).

La población de estudio estuvo conformada por todo el personal de salud, que labora en el Centro de Salud La Libertad, de las diferentes especialidades, que son en total 205 personas en las especialidades de pediatría, ginecología, enfermería, técnicos en enfermería, medicina general, médicos de familia, servicio social, odontología, laboratorio, técnicos sanitarios y técnicos ambientales

4.6.2. Muestra.

4.6.2.1. Unidad de análisis.

Cada una de las personas que labora en el Centro de Salud La Libertad

4.6.2.2. Tamaño de la muestra.

La muestra se define como un grupo de individuos que se ha seleccionado de una determinada población para estudiar cierto fenómeno (Tamayo, 2010). Para la investigación se aplicó la fórmula finita para calcular el tamaño de la muestra:

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

Donde:

- N= tamaño de la Población = 205
- p= probabilidad de éxito = 0.5
- q= probabilidad de fracaso= 0.5
- e= error muestral = 5%
- Z= nivel de confianza = 95% = 1.96
- n= tamaño de la muestra = 134

Aplicando la fórmula finita, se obtiene una muestra de 134 personas que laboran en el Centro de Salud La Libertad de las diferentes especialidades.

4.6.2.3. Selección de la muestra.

La selección de la muestra fue no probabilística por cuotas. Se eligió este tipo de muestreo porque del total de la población (205) que comparten una misma característica que es ser profesionales de la salud. La selección de la muestra se llevó a cabo en subgrupos dentro de las cuales se identificó las áreas de servicio que ofrece el Centro de Salud la Libertad, se llegó a encuestar a un total de 134 personas, encuesta vacunas (2.99%), CRED (6.72%), cáncer/ ITS (5.22), farmacia (3,73%), enfermería (10.42%), terapia física y rehabilitación (2.99%), obstetricia (14.93%), odontología (5.97%), trabajo social (4.48%), medicina (7.46%), laboratorio (8.21%), hospitalización (5.97%), emergencia (6.72%) y TBC (3.73%). La muestra no probabilística por cuotas ayudó a conocer mediante las encuestas si el personal siente que en su ambiente laboral hay un buen liderazgo transformacional y *Engagement*.

4.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.7.1. Técnicas

Tabla 3

Las técnicas a utilizar para el estudio son las siguientes:

Técnica	Objetivo	Instrumento
Encuesta	Mediante esta técnica se recogió datos de la población de estudio para medir cada variable.	Cuestionario de Alannah Rafferty y Mark Griffin (Apéndice B)

4.7.2. Instrumento

Liderazgo transformacional

Respecto al instrumento de medición y evaluación de liderazgo transformacional, se aplicó la escala de liderazgo transformacional de Alannah Rafferty y Mark Griffin, estandarizada en Perú por Luis Dávalos Zevallos en 2014. (Ver apéndice para la ficha técnica)

Engagement

El instrumento que se utilizó fue la escala de *engagement* laboral, de los autores Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker adaptado al Perú por Cinthya Flores, Manuel Fernández y Arturo Juárez en 2015. (Ver apéndice para la ficha técnica).

4.7.2.1. Validación.

Tabla 4

Especialistas que validaron las preguntas

N°	Datos	Profesión	Especialidad
1	Noriza Turín Meza	Administración	Gestión Estratégica de empresas
2	Eduardo Párraga Baquerizo	Administración	Administración
3	Pedro Venegas Rodríguez	Administración	Dirección Estratégica

El instrumento diseñado fue evaluado por tres especialistas, quienes han revisado y calificado cada uno de los ítems de los cuestionarios. Cada uno de ellos permitió corregir y

mejorar el instrumento mediante sus observaciones, las cuales ya fueron absueltas, las evidencias de esta revisión se encuentran en el apéndice.

4.7.2.2. Análisis de confiabilidad.

Liderazgo Transformacional

Se evaluó el nivel de confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional, mediante el estadístico alfa de Cronbach y se obtuvo 0.921, que es un valor significativo. Por tanto, se obtuvo un alto nivel de coherencia interna del instrumento y es confiable para su aplicación.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.921	15

Engagement

Se evaluó el nivel de confiabilidad del instrumento de la variable *engagement*, mediante el estadístico Alfa de Cronbach y se obtuvo 0.961, que es un valor significativo. Por tanto, se obtuvo un alto nivel de coherencia interna del instrumento y es confiable para su aplicación.

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad engagement

Alfa de Cronbach	N de elementos
.961	17

4.7.3. Proceso de recolección de datos.

Para la aplicación de las técnicas de recolección de datos, se realizó el contraste de hipótesis de las relaciones por cada una de las variables y sus respectivas dimensiones a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y se estableció el tipo y nivel de relación, los

datos que se obtuvieron a través de la aplicación de los cuestionarios; se procesaron para poder someterlo a un análisis, dichos resultados permitieron la construcción de las tablas y los gráficos estadísticos

Asimismo, la aplicación de la encuesta se realizó de manera personal y directa para absolver alguna duda o inconveniente.

4.7.4. Descripción del Análisis de datos

La información se procesó en el programa SPSS Statistics v.22, haciendo uso respectivas de las funciones estadísticas descriptivas de los programas ya mencionados, la caracterización de la muestra tiene lugar entre la frecuencia y porcentaje de género, edad, área de trabajo y tiempo de permanencia en la empresa. Posteriormente se desarrolló la descripción para las preguntas de las variables y sus respectivas dimensiones.

Capítulo V: Resultados

5.1. Descripción del Trabajo de Campo

Esta investigación se realizó en varias etapas, para el desarrollo del trabajo de campo, que son las siguientes:

- Se usó el instrumento de investigación elaborado por Rafferty y Griffin para medir el Liderazgo Transformacional y para medir la variable *Engagement* se utilizó el cuestionario de *Utrecht Work Engagement Survey*, de los que es un cuestionario para medir cada de las variables que permita recoger información complementaria acerca del Liderazgo Transformacional y el *Engagement* en los trabajadores del centro de Salud La Libertad.
- Los instrumentos fueron revisados por especialistas, para su validación
- Se realizó el análisis de confiabilidad de los instrumentos para medir la coherencia interna.
- Se solicitaron los permisos pertinentes al director del Centro de Salud La Libertad para la aplicación de los instrumentos.
- Se aplicaron los instrumentos a la muestra de estudio, mediante la técnica de encuesta.

5.2. Presentación y análisis de resultados

Después de la realización del trabajo de campo, se procedió a organizar los resultados de las encuestas aplicadas, que a continuación se presentan:

5.2.1. Variable 1: Liderazgo Transformacional.

Los resultados obtenidos fueron a través de la aplicación del instrumento que para esta investigación es un cuestionario, la aplicación fue realizada a 134 trabajadores del Centro de Salud La Libertad, donde la recopilación de datos se obtuvo mediante el trabajo de campo en donde se encuestó de manera anónima a los trabajadores.

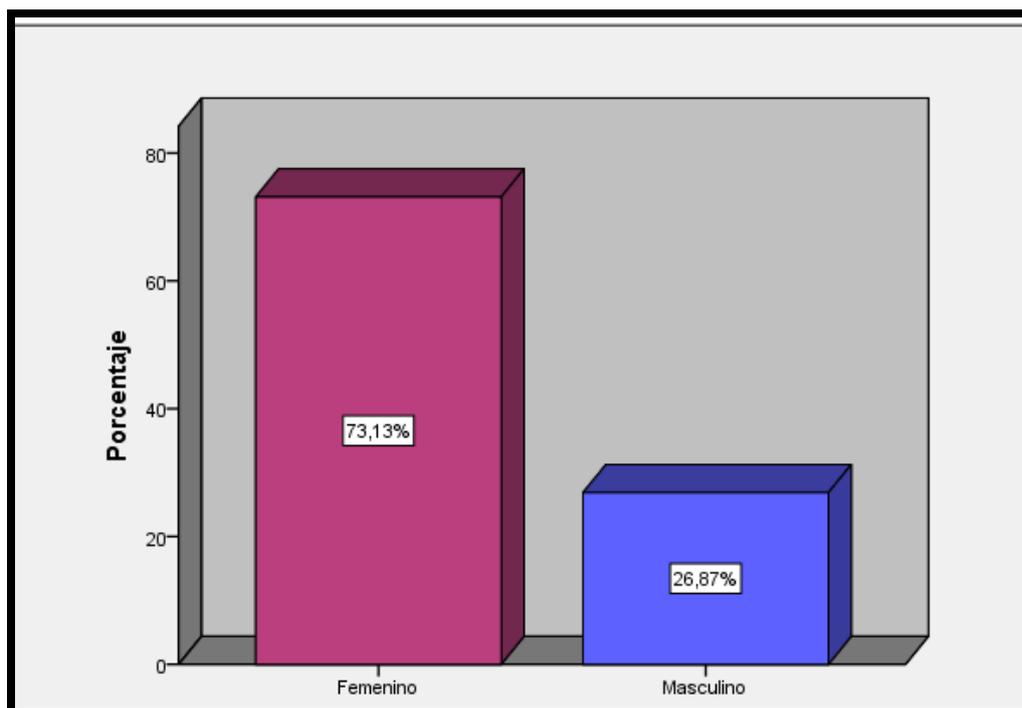


Figura 3. Indicador de Género

Interpretación: De la figura 4, se analizó que en el Centro de Salud La Libertad, la mayor cantidad es del sexo femenino con un 73,13%, mientras que con un porcentaje menor que equivale al 26,87% le pertenece al sexo masculino.

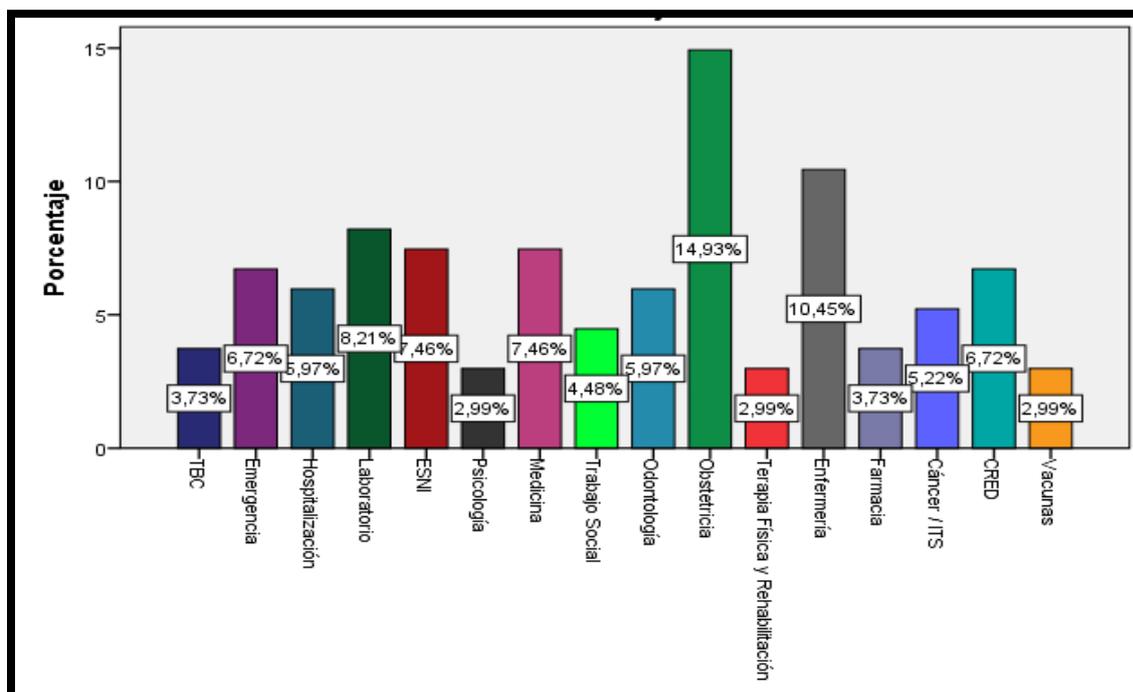


Figura 4. Indicador de área de trabajo

Interpretación: En la figura 5, se analizó que 3 áreas tienen un porcentaje mínimo respecto a las otras áreas, con un 2,99% se encuentran el área de Vacunas, Terapia Física y Rehabilitación, Psicología, con un 3,73 se encuentran Farmacia y TBC, con el 4,48% está el área de Trabajo Social, con 5,22% el área de Cáncer e ITS, con 5,97 se encuentra el área de Odontología, mientras que con el 6,72% se encuentran la áreas CRED y Emergencia, con el 6.97% el área de Hospitalización, con el 7,46% la áreas de ESNI y Medicina, con el 8,21% el área de Laboratorio, con el 10,45% el área de enfermería, mientras que el área de mayor porcentaje es la de Obstetricia con el 14,93%

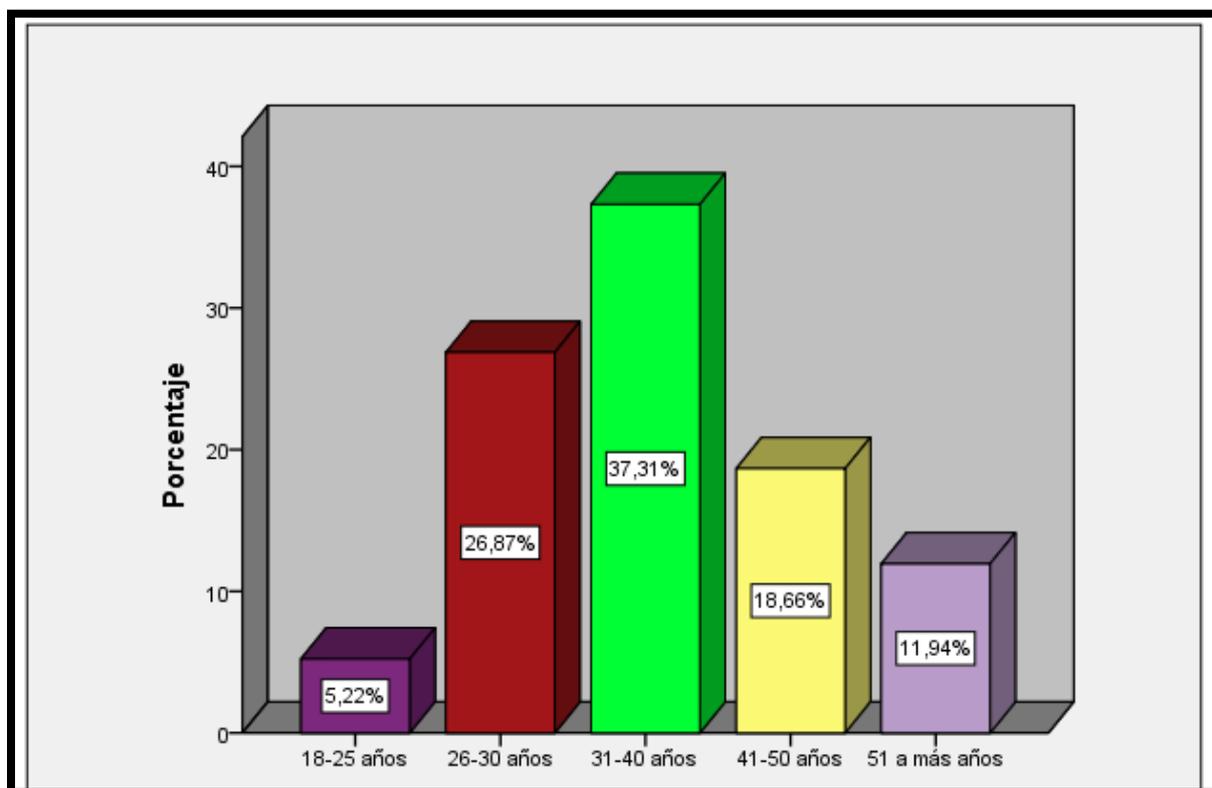


Figura 5. Indicador de edades

Interpretación: De la figura 6, se analizó que el mayor porcentaje de los trabajadores del Centro de Salud la Libertad tienen entre 31-40 años representando el 37,31%, mientras el 26,87% tiene entre 26-30 años, el 18,66% está entre los 41-50 años, con el 11,94% se encuentran los trabajadores de 51 a más años, y el 5,22% tiene 18-25 años, esto quiere decir

que en centro de salud contrata a profesionales jóvenes y por ende puedan dar lo mejor de sí, ya que están con toda la energía de demostrar sus capacidades.

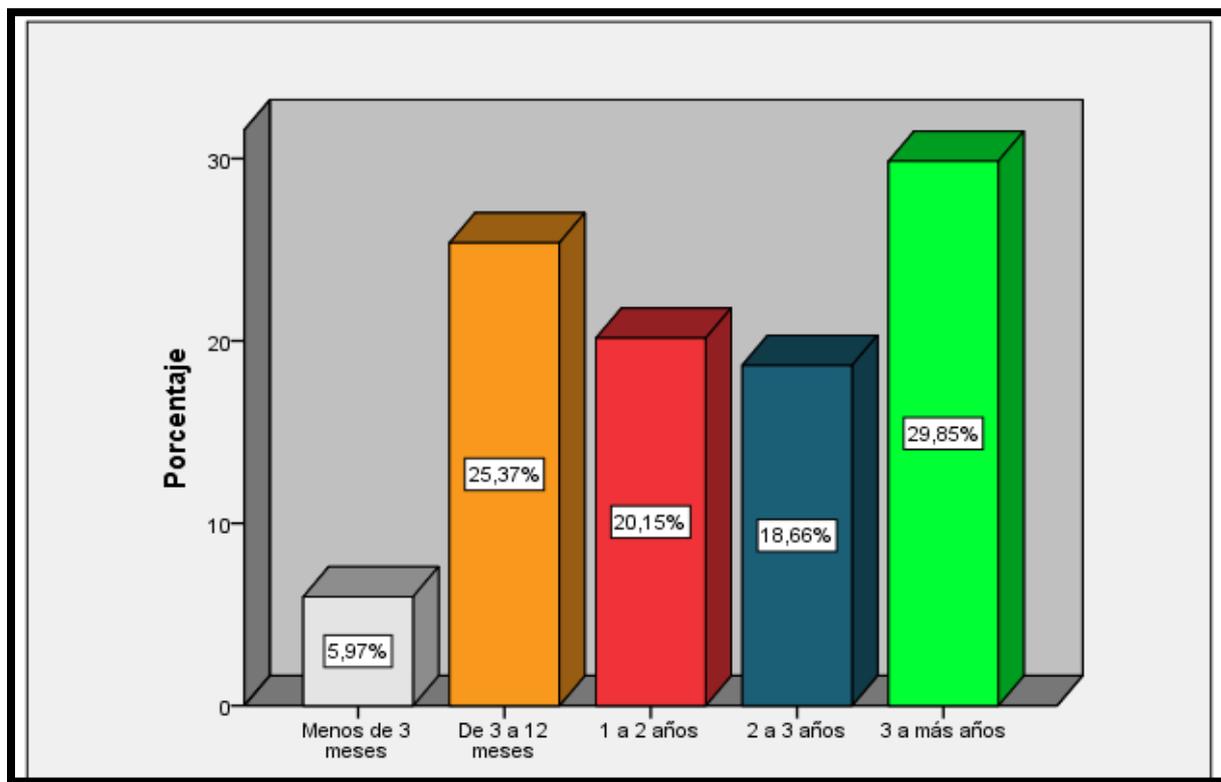


Figura 6. Indicador de tiempo de servicio

Interpretación: De la figura 7, se analizó que el tiempo de servicio de los trabajadores del Centro de Salud La Libertad tiene más de 3 años de servicio que representa el 29,85%, mientras que con el 25,37% se encuentran los trabajadores que tienen de 3 a 12 meses, por otro lado con el 20,15% están los trabajadores que tienen de 1 a 2 años de servicio, con 18,66% están los que tienen de 2 a 3 años, y por último con el 5,97% están los que tienen menos de 3 meses laborando en el Centro de Salud.

5.2.1.1. Dimensión 1: Visión.

Pregunta 1: Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización

Interpretación: En la figura 8, se analizó que la gran mayoría de los trabajadores encuestados si saben o tienen idea de hacia dónde van como organización ya que el porcentaje de dichos trabajadores es del 30,60%, esto significa que dichos trabajadores están

comprometidos con los valores y objetivos del Centro de Salud y saben hacia dónde quieren llegar como organización, mientras que los trabajadores que respondieron que algunas veces tienen idea de hacia dónde van como organización representan el 21,64% esto quiere decir que los trabajadores encuestados no tienen conocimiento de hacia dónde van como organización y no tienen claro los objetivos, los que siempre saben hacia dónde van como organización representan el 20,15%, y los que pocas veces saben hacia dónde van como organización representan el 27,61%. En conclusión, la mayoría de los trabajadores saben y tienen conocimiento de cuáles son los objetivos y hacia dónde quieren llegar como centro de salud.

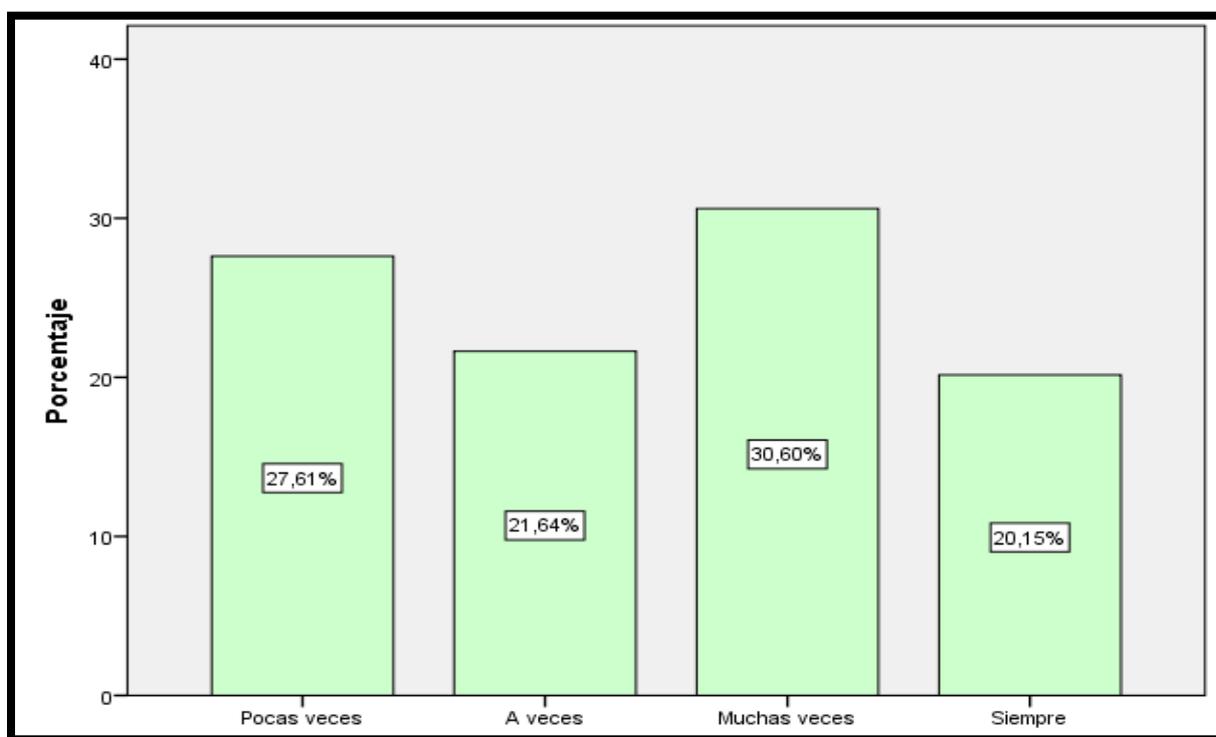


Figura 7. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad tienen una idea clara hacia dónde van como organización

Pregunta 2: Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años

Interpretación: De la figura 9, se analizó que el 45,52% de los trabajadores encuestados saben y tienen idea de cómo quisieran que fuese su área de trabajo en 5 años, esto es beneficio para el centro de salud ya que mejorara y ayudara a lograr los objetivos trazado, mientras que el 22,39% de los encuestados pocas veces saben de cómo quisieran que sea su área de trabajo,

esto conlleva a que no todos están comprometidos y no saben cuál es su objetivo como área, el 18,66% a veces saben cómo quisieran que sea el área de trabajo, el porcentaje en mención muestra que no todos los trabajadores tienen conocimiento que los objetivos de su área y menos el de la organización, esto genera un problema ya que da a entender que existe una falta de comunicación entre los directores y los trabajadores, por último el 13,43% siempre sabe de cómo quieren que se vea su área en 5 años.

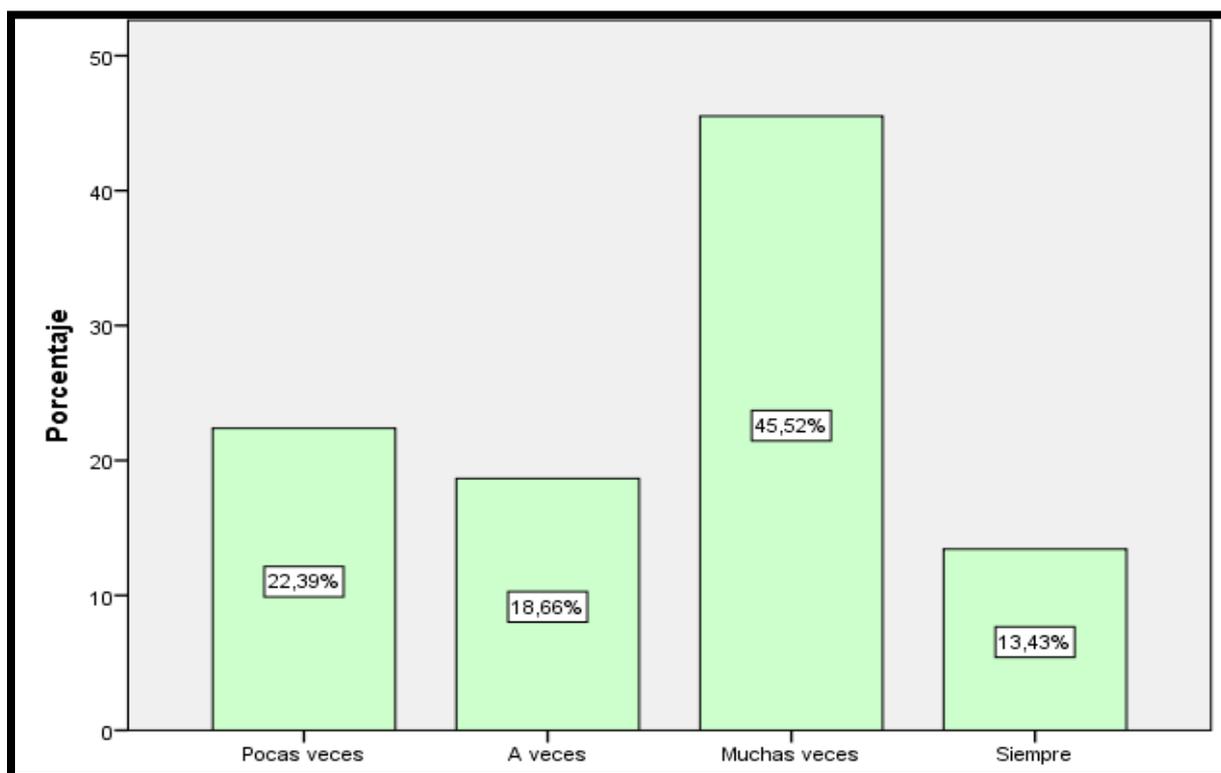


Figura 8. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad Tienen una idea clara de cómo quieren que sea su área en cinco años

Pregunta 3: No tiene idea de hacia dónde va la organización

Interpretación: En la figura 10, se analizó que el 30,60% de los trabajadores no tienen idea de hacia dónde van como organización, ni cuál es su objetivo en un futuro, lo que conlleva a que eso se transmita entre todos y no logren muchas veces las metas establecidas, este factor de no conocer el objetivo de la organización en parte es responsabilidad de los encargados ya que no logran comunicarse de una manera adecuada y motivar a sus trabajadores, mientras que

el 26,12% de los encuestados pocas veces saben hacia dónde quieren llegar y cuáles son los valores y objetivos que los mueve como organización, el 23,88% a veces no tiene idea hacia dónde va la organización, lo que conlleva a que no tienen en claro sus metas como grupo mientras que el 16,42% muchas veces no tiene idea hacia dónde va la organización, y 2,99% no tiene idea hacia dónde va la organización. Esto datos dicen que la mayoría de los trabajadores si sabe hacia dónde va la organización y que rara vez no sabe hacia dónde van como organización.

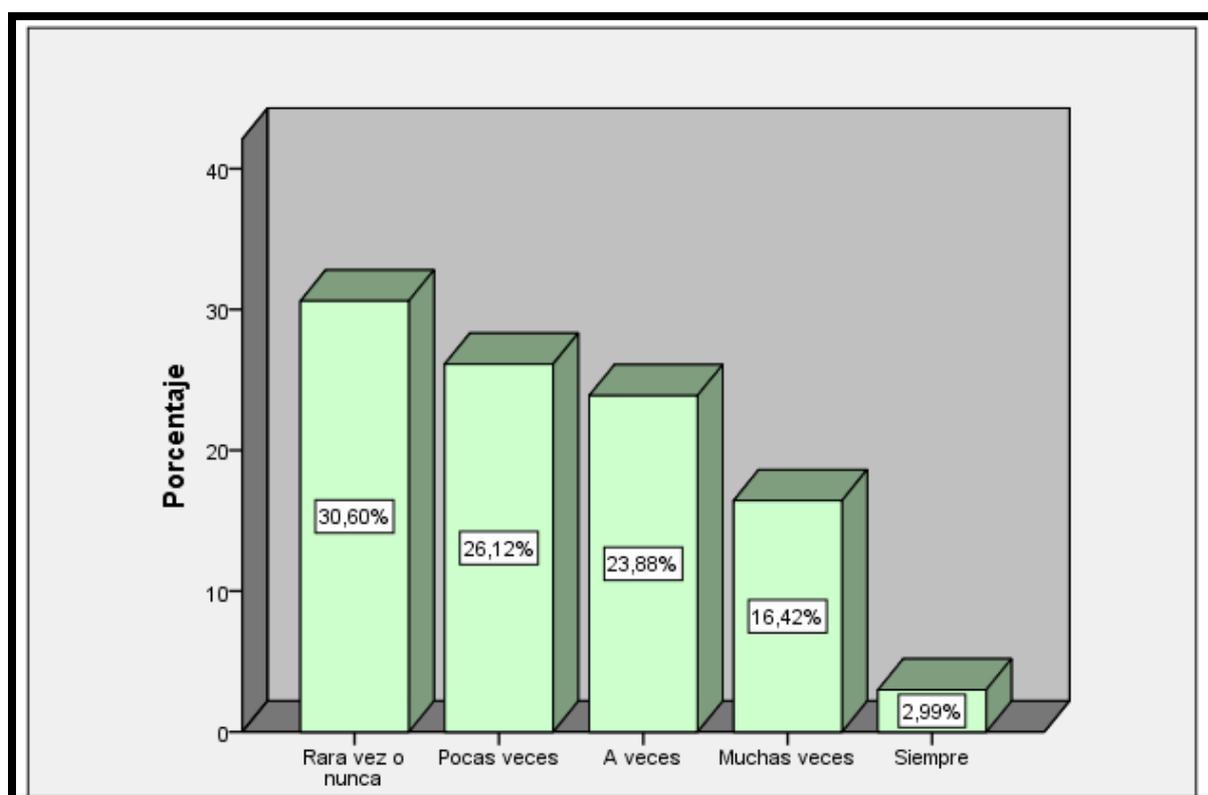


Figura 9. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad no tienen idea de hacia dónde va la organización

5.2.1.2. Dimensión 2: Comunicación Inspiracional.

Pregunta 4: Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización

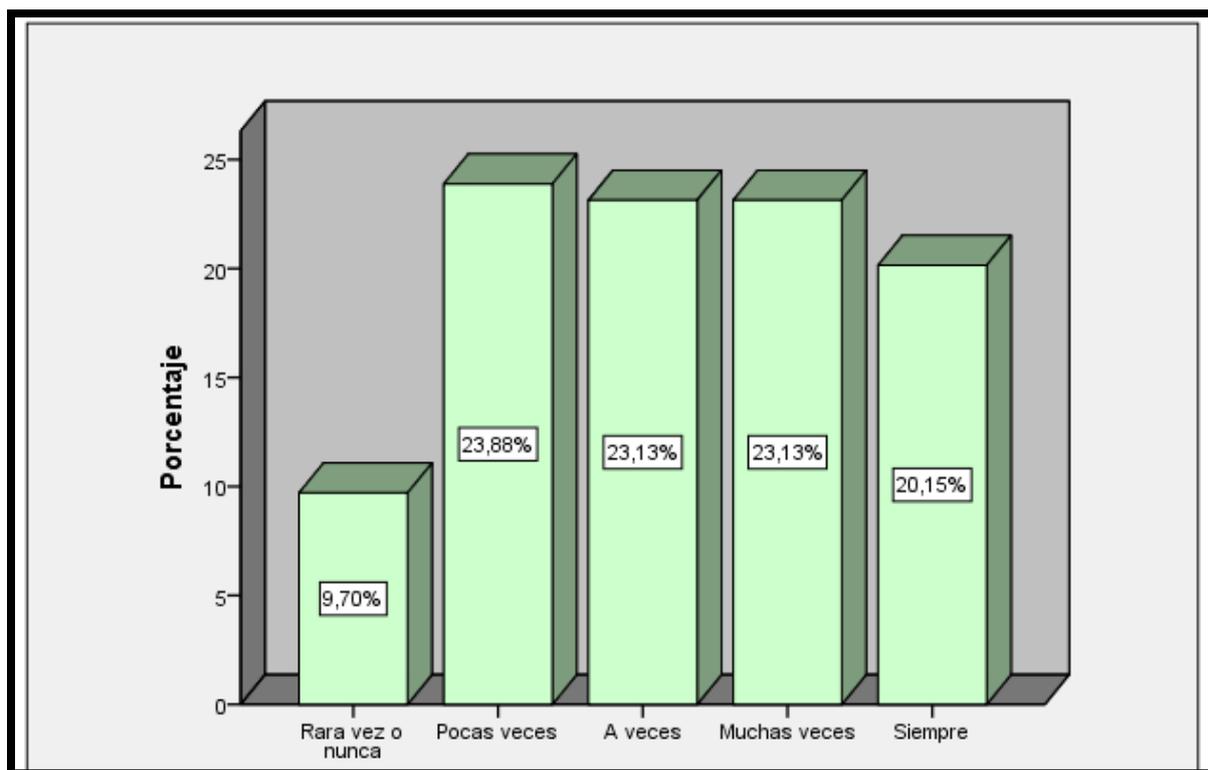


Figura 10. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad dicen cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización

Interpretación: En la figura 11, se analizó que el 23,88% de los trabajadores encuestados pocas veces dicen palabras o frases que los motiven a sus colegas de trabajo a mejorar o en favor de la organización, mientras que el 23,13% a veces suele decir palabras de aliento para así motivar a que se desenvuelvan de una mejor manera y así estimularlos a que puedan superar los objetivos trazados como área y organización, el otro 20,15% siempre dicen cosas a sus compañeros que hacen sentir orgullosos y sientan más confianza al desarrollar los trabajos encomendados, y por último el 9,70% rara vez o nunca dicen cosas que hagan sentir orgullosos a sus compañeros, por tal motivo se concluye que la mayoría de trabajadores se motivan entre sí para salir adelante y sacar lo mejor de cada uno para el bien del Centro de Salud La Libertad.

Pregunta 5: Dice cosas positivas acerca del área de trabajo

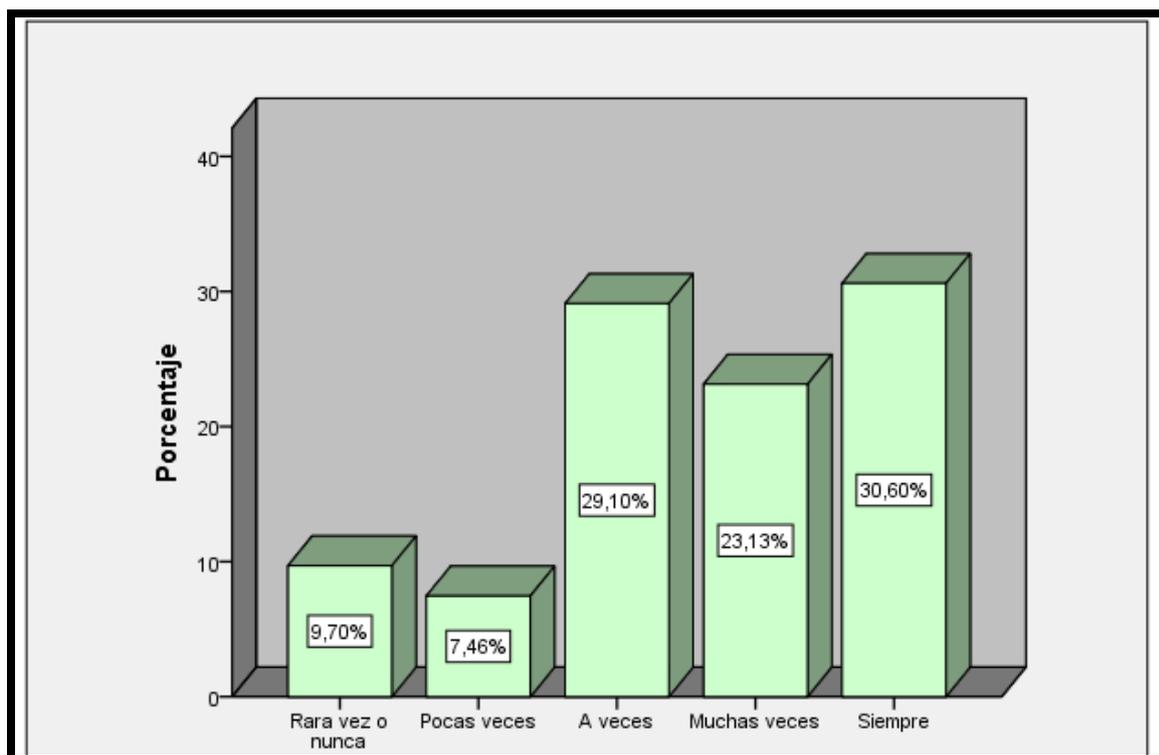


Figura 11. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad dicen cosas positivas acerca del área de trabajo

Interpretación: En la figura 12, se analizó que el 30,60% de los trabajadores encuestados siempre dicen cosas positivas acerca del área de trabajo lo cual es una señal de que hay confianza, se motivan entre ellos y hace que sea un factor positivo ya que se sienten orgullosos de pertenecer a esa área y por ende a la organización, mientras que el 29,10% sólo a veces suelen decir cosas positivas acerca del área de trabajo esto quiere decir que no siempre se alientan o dicen palabras motivadoras o que hagan notar que se sienten orgullosos del área en que trabajan, el 23,13% lo dice muchas veces lo cual es un factor positivo ya que eso mejora el ambiente y aumenta la confianza entre los trabajadores a mejorar y dar lo mejor de ellos para el logro de objetivos, con un 7,46% lo hace pocas veces y por último el 9,70% lo rara vez o nunca lo hace.

Pregunta 6: Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades

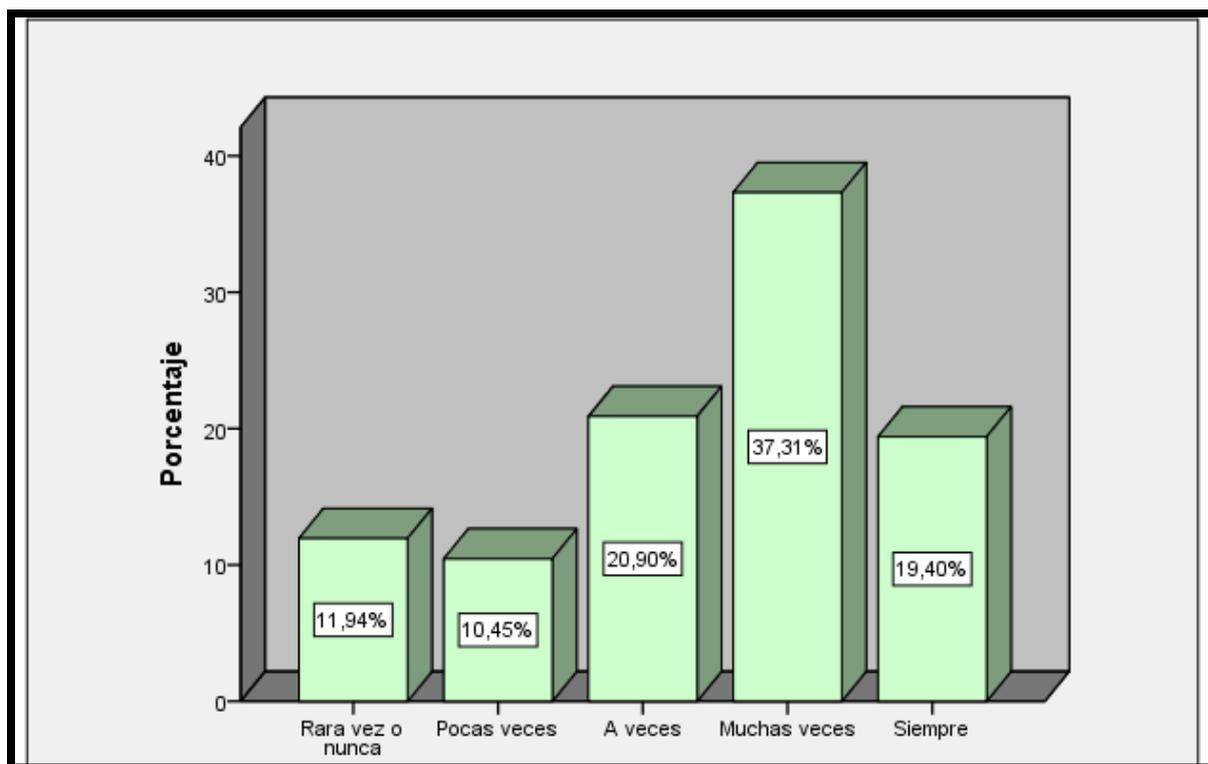


Figura 12. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si animan a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades

Interpretación: En la figura 13, se analizó los porcentajes de las respuestas de los trabajadores encuestados del Centro de Salud La Libertad, obteniendo los siguientes porcentajes, con el 37,31% dicen que muchas veces animan a la gente a ver ambientes cambiantes y este factor es positivo ya que ayuda a salir de la zona de confort y ver otras cosas, el 20,90% a veces dicen que muchas veces animan a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades de mejorar y poder crecer, mientras tanto el 19,40 siempre dicen cosas que animan a la gente, con el 11,94% rara vez o nunca realizan esta acción, y por último el 10,45% pocas veces realiza esta acción, por tal motivo se llega a concluir que la mayoría de trabajadores si animan a la gente a ver ambientes cambiantes.

5.2.1.3. Dimensión 3: Estimulación intelectual

Pregunta 7: Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas

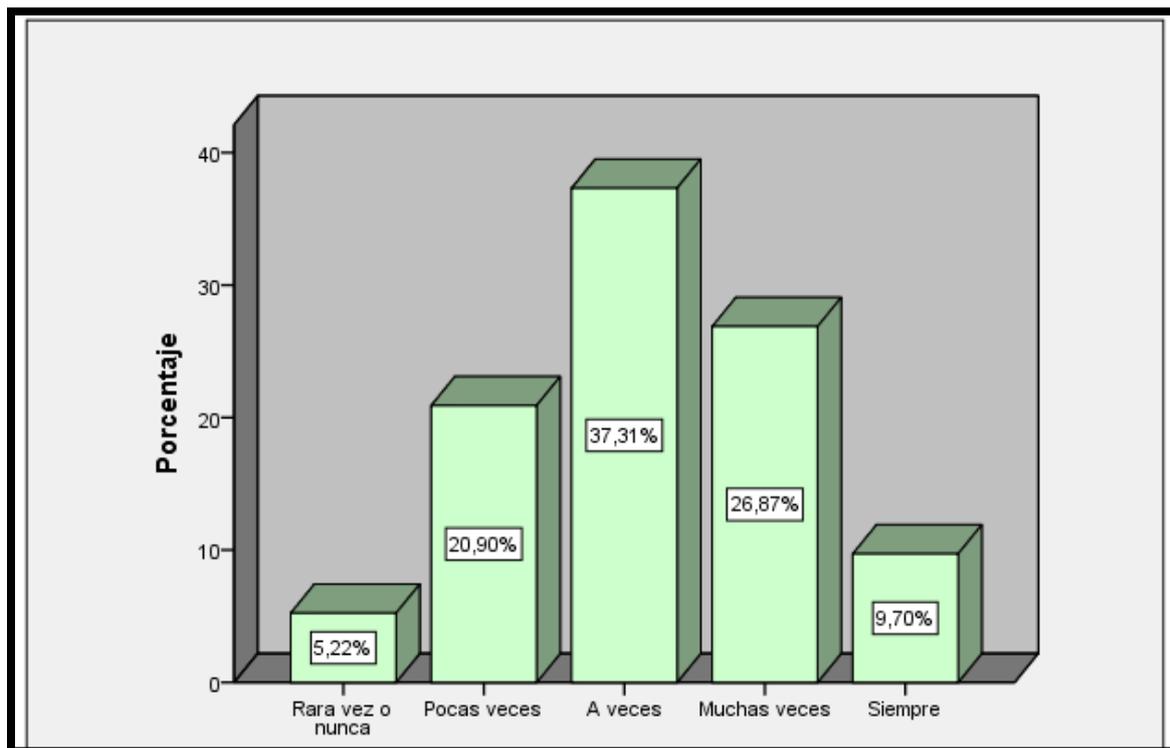


Figura 13. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si desafían a sus compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas

Interpretación: En la figura 14, se analizó que el 37,31% de los trabajadores encuestados dijeron que a veces suelen desafiar a sus compañeros de trabajo a pensar en antiguos problemas y en nuevas alternativas o propuestas eso es favorable para la organización ya que genera que puedan investigar más y genera una competencia sana entre los trabajadores ya que se van a esforzar en lograr dar nuevas soluciones y mejorar la calidad de atención a los pacientes, mientras que el 26,87% muchas veces realizan esta acción y eso da una señal de que quieren lograr y mejorar como organización buscando mejores soluciones, por otro lado el 20,90% pocas veces desafían a sus compañeros de trabajo a buscar mejores soluciones lo que hace notar que no quieren ir más allá y buscar otras alternativas para la mejora del centro de salud, el 9,70% siempre suelen retar a sus compañeros a pensar sobre antiguos problemas y ver nuevas alternativas o propuestas de mejora que ayude a crecer al centro de salud, y por último el 5,22% rara vez o nunca realizan esta acción.

Pregunta 8: Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes

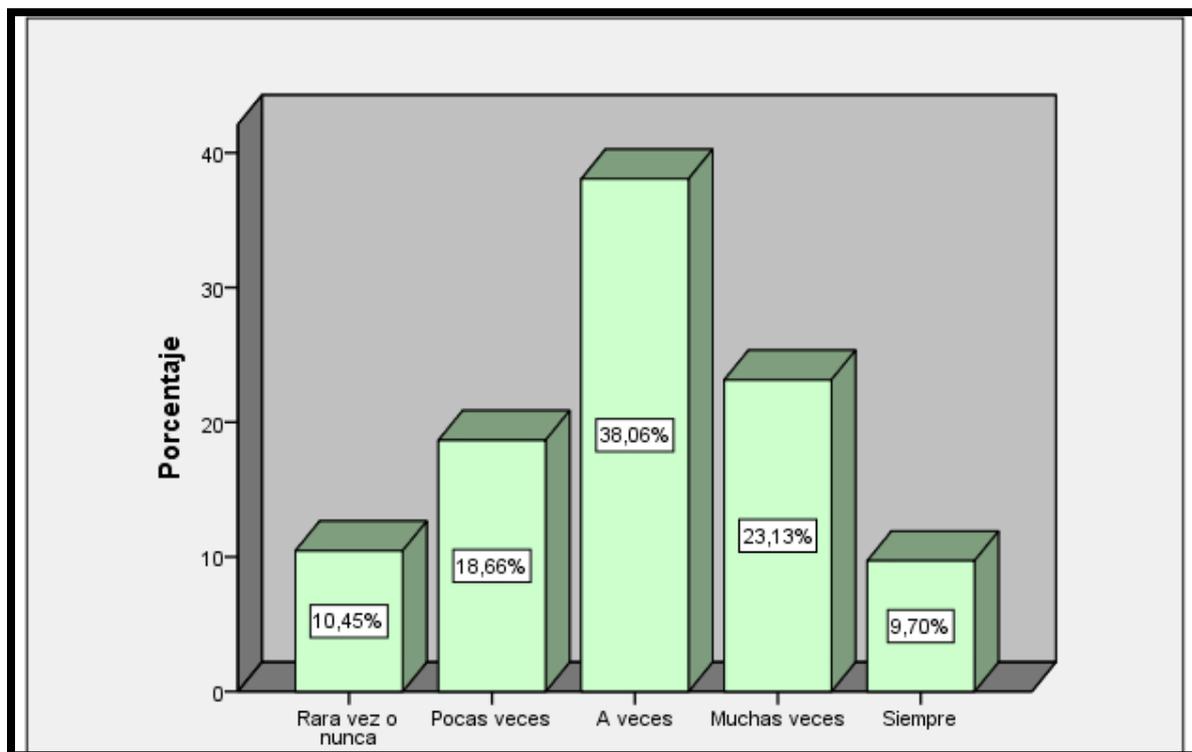


Figura 14. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad brindan a sus compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes

Interpretación: En la figura 15, se analizó que el 38,06% de los trabajadores encuestados respondieron que a veces suelen brindar a sus compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes esto genera que busquen mejorar ya que Rafferty y Griffin hablan de la motivación es primordial en el liderazgo transformacional, mientras que el 23,13% respondió que muchas veces brindan ideas para estimular a la mejora y replantear los problemas que puedan darse, por otro lado 18,66% respondió que pocas veces realizan dicha acción, mientras que el 10,45% respondió que rara vez estimulan a la mejora de trabajo y por último el 9,70% respondió que siempre brindan información a sus compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes y mejorar en la actualidad como área y organización.

Pregunta 9: He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo

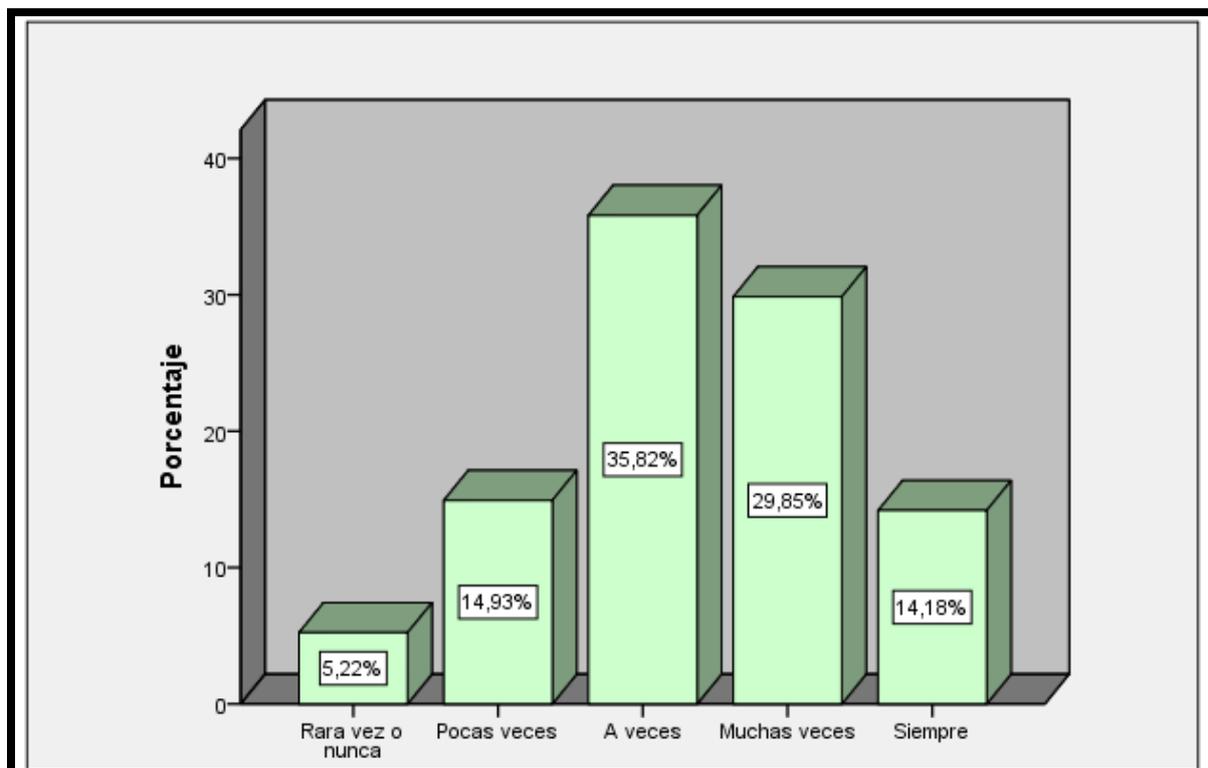


Figura 15. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si han ayudado a sus compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo

Interpretación: En la figura 16, se analizó que el 35,82% de los trabajadores encuestados a veces han ayudado a sus compañeros a replantear algunos problemas que pueden presentarse en el trabajo, como dicen Rafferty y Griffin el liderazgo transformacional se basa en la estimulación para que se comprometan y puedan involucrarse en la organización y sientan que son parte de ella y por ende buscarán mejoras para superar y ofrecer una buena atención a los pacientes, mientras tanto el 29,85% muchas veces ayudan a sus compañeros a replantear algunas cosas del trabajo, el 14,93% respondieron que pocas veces realizan esta acción, por otro lado el 14,18% respondieron que siempre ayudan a sus compañeros de trabajo y por último el 5,22% rara vez o nunca han ayudado a sus compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.

5.2.1.4. Dimensión 4: Apoyo al personal.

Pregunta 10: Considero los sentimientos de los demás antes de actuar

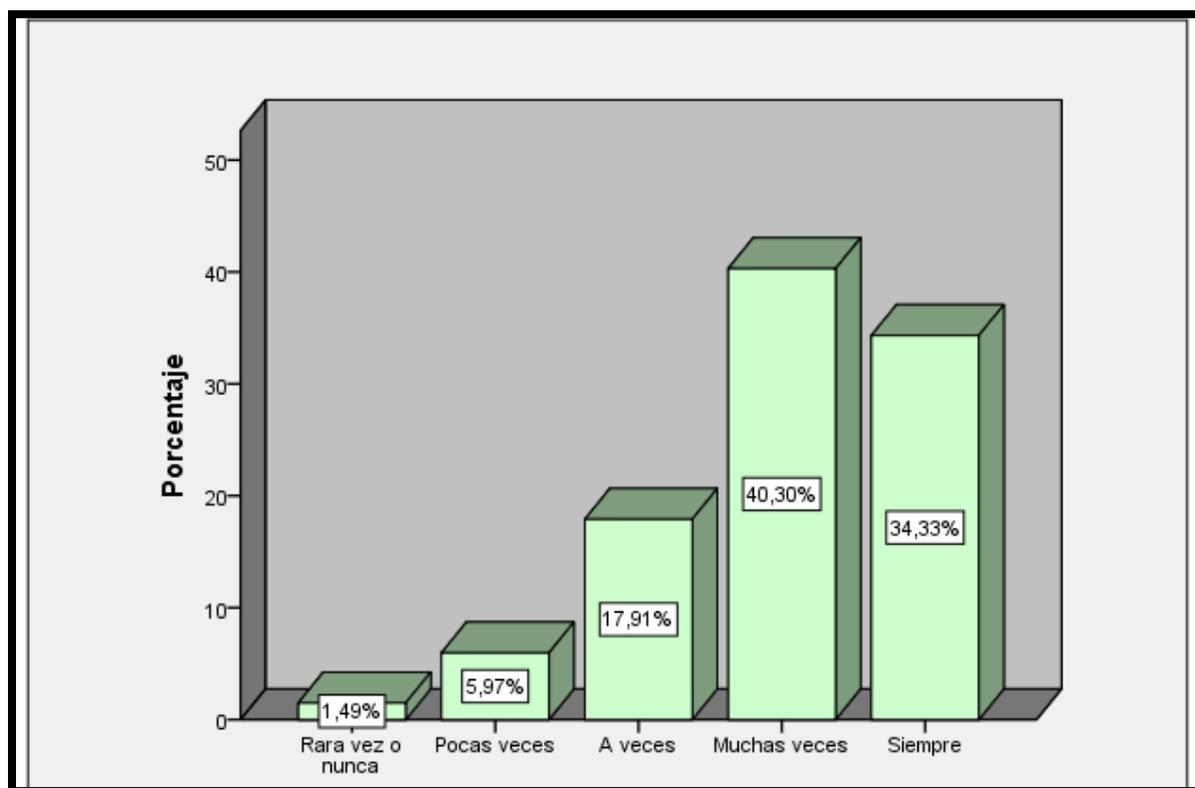


Figura 16. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si consideran los sentimientos de los demás antes de actuar

Interpretación: En la figura 17, se analizó que el 40,30% de los encuestados si consideran los sentimientos de sus demás compañeros antes de decir algo esto es muy importante ya que pueden herir los sentimientos de sus compañeros y en el liderazgo transformacional eso es un punto negativo ya que no genera unión y menos compromiso por parte de los trabajadores, el 34,33% siempre tienen presente los sentimientos de sus demás compañeros, mientras el 17,91% a veces tienen en cuenta los sentimientos, por otro lado el 5,97% pocas veces tienen consideración, y por último el 1,49% rara vez o nunca tienen en consideración los sentimientos de sus compañeros. Se concluye de este ítem que los trabajadores si aplican el apoyo teniendo en cuenta sus necesidades.

Pregunta 11: Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros

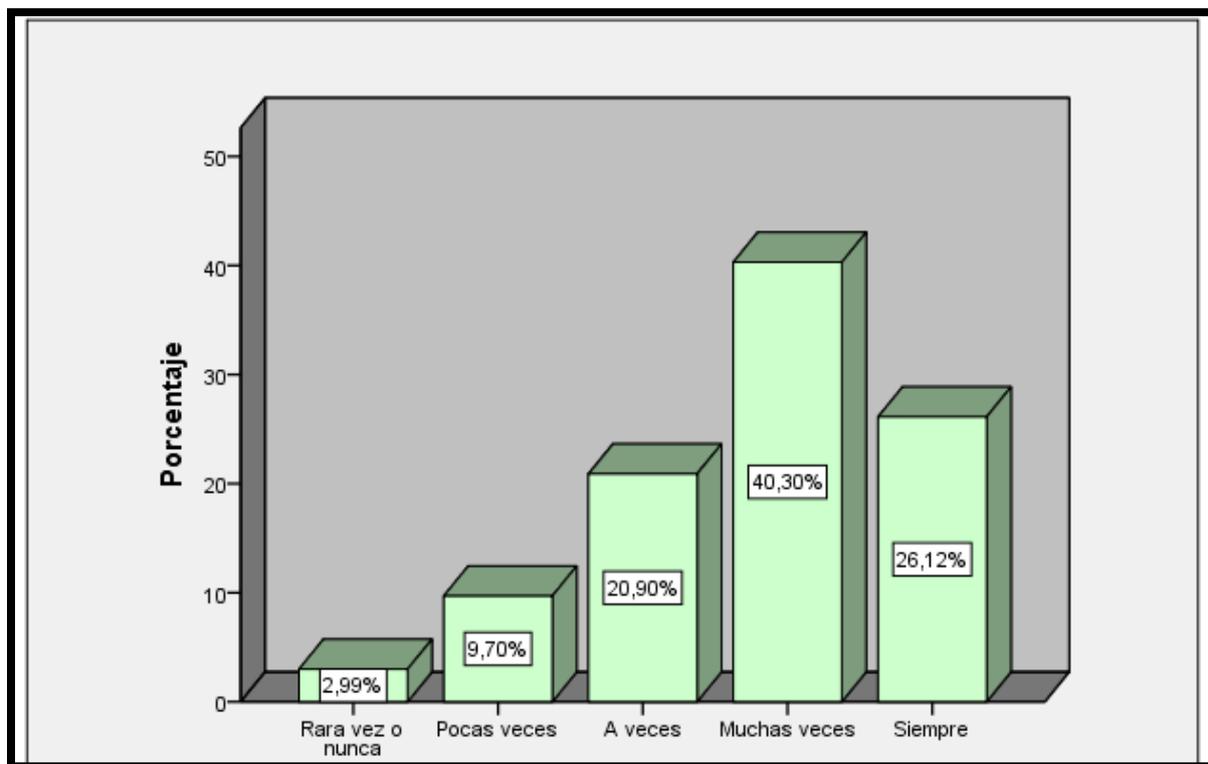


Figura 17. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si se comportan tomando en consideración las necesidades personales de sus compañeros

Interpretación: De la figura 18, se analizó que el 40,30% de los trabajadores encuestados tienen en consideración las necesidades personales de sus compañeros, esto genera empatía unión entre los trabajadores que conlleva al mejor desarrollo de los problemas y en la busca de soluciones, teniendo en cuenta lo que dicen los autores Rafferty y Griffin el liderazgo transformacional se basa en la estimulación para que se comprometan y puedan involucrarse en la organización, mientras que el 26,12% siempre tiene presente las necesidades personales de sus compañeros y lo toman en cuenta, por otro lado el 20,90% a veces tienen consideración por sus compañeros, el 9,70% pocas veces tiene presente las necesidades de sus compañeros de trabajo, por último el 2,99% rara vez o nunca se comportan tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.

Pregunta 12: Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos

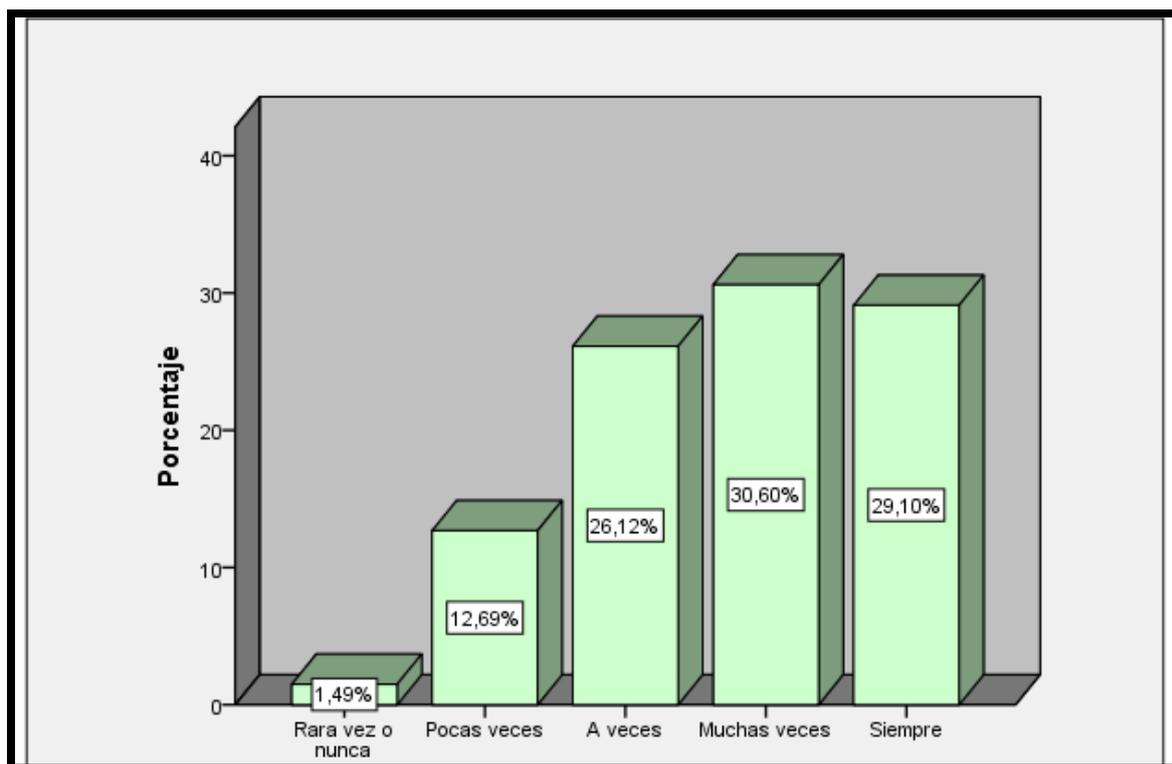


Figura 18. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad se preocupa por que los intereses de sus compañeros sean atendidos

Interpretación: De la figura 19, se analizó que los encuestados respondieron que muchas veces se preocupan que los intereses de sus compañeros sean atendidos con un 30,60%, esto quiere decir que muchas veces entre compañeros de trabajo no le dan importancia a los intereses que pueden tener los colegas de trabajo, por tal motivo genera una parte negativa ya que cada uno sólo se preocupa por sí mismo y no por el conjunto, ya que liderazgo transformacional trata de unir y compenetrar a toda la organización en la lucha de alcanzar los objetivos y metas propuestas, por otro lado el 29,10% siempre se preocupan por los intereses de sus compañeros, mientras que el 26,12% a veces suelen preocuparse por los intereses de sus compañeros, el 12,69% pocas veces lo hacen, y por último el 1,49% rara vez o nunca realizan esta acción de preocuparse por que los intereses de sus compañeros sean atendidos.

5.2.1.5. Dimensión 5: Reconocimiento al personal.

Pregunta 13: Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio

Interpretación: De la figura 20, se analizó que el 34,33% siempre elogia cuando hacen un trabajo mejor que el promedio, mientras que el 27,61% muchas veces si elogian cuando hacen un buen trabajo, por otro lado, el 20,90% a veces da un buen cumplido, el 9,70% pocas veces felicitan a sus colegas por los buenos resultados de sus actividades realizadas, por último, el 7,46% rara vez o nunca elogian los buenos resultados de sus compañeros. Cabe resaltar que el 34,33% de los trabajadores del centro de Salud la Libertad reconocen que sus líderes si demuestran interés cuando sus colaboradores realizan buenas actividades y las retribuyen por sus buenos resultados, mientras que el 7,46% casi nunca recibieron un cumplimiento por su arduo trabajo.

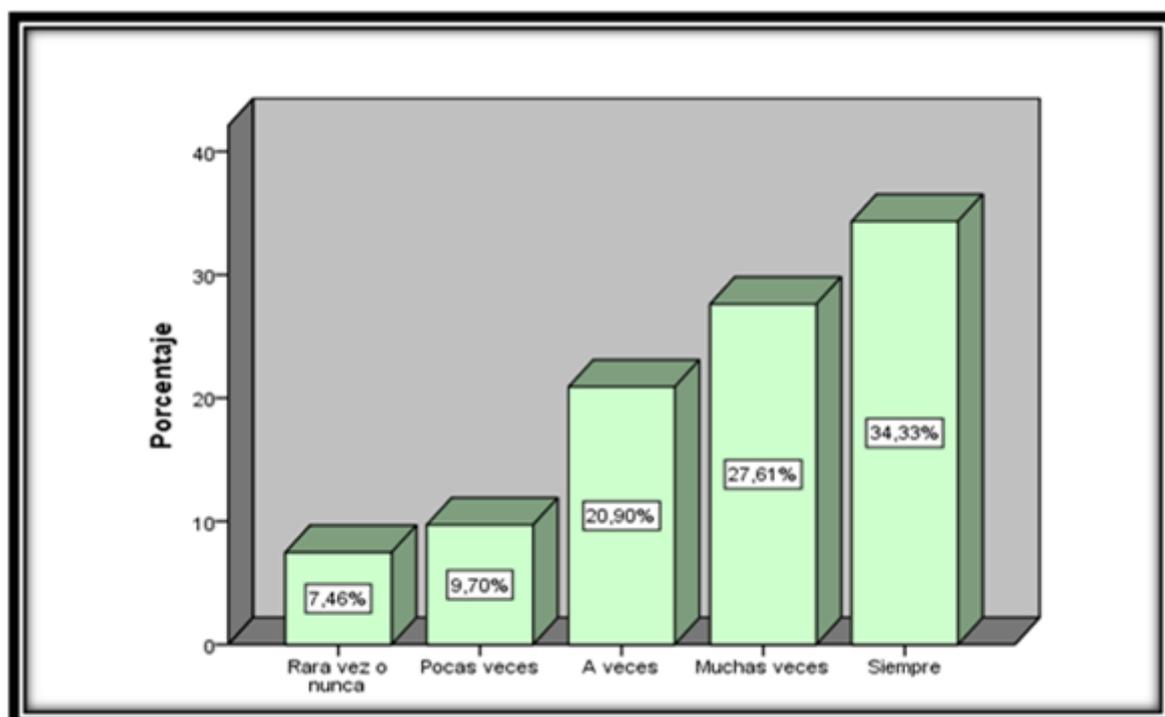


Figura 19. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si elogian cuando hacen un trabajo mejor que el promedio

Pregunta 14: Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros

Interpretación: De la figura 21, se analizó que el 33,58% siempre reconocen la mejora en la calidad del trabajo de sus compañeros, mientras que el 32,84% muchas veces si tienen el conocimiento de cómo mejoran sus compañeros en el trabajo, por otro lado, el 23,13% a veces

se dan cuenta de la mejoría en la calidad de trabajo de sus colegas, el 9,70% pocas veces notan los resultados de mejoría en sus colegas, por último, el 0,75% rara vez o nunca perciben la mejoría en la calidad de trabajo de los demás. Cabe resaltar que la mayoría de los trabajadores del Centro de Salud la Libertad sí reconocen la mejora en las actividades de sus compañeros, a la mayoría les agrada sentirse presentes en un entorno laboral y ser reconocidos por sus buenas conductas relacionadas con su cargo, mientras que la minoría de las personas no sienten un reconocimiento de sus capacidades y de los valores que los destacan.

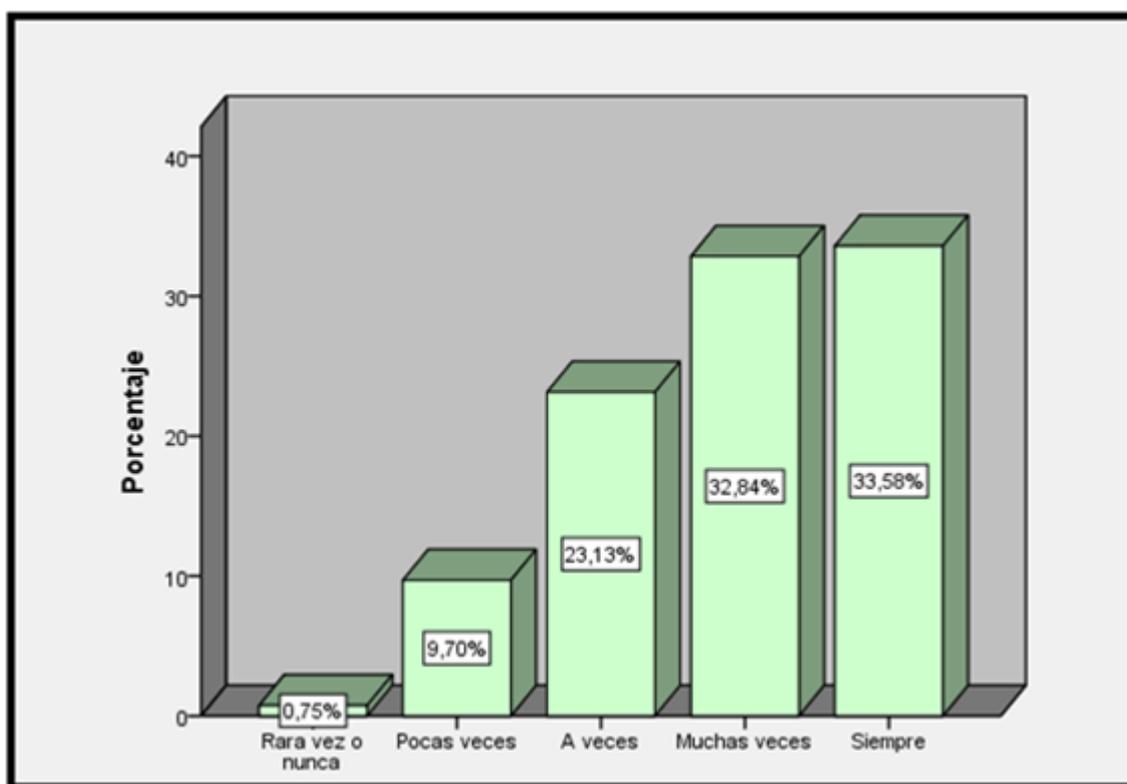


Figura 20. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si reconocen la mejora en la calidad del trabajo de sus compañeros

Pregunta 15: Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente

Interpretación: De la figura 22, se analizó que el 40,30% felicitan cuando hacen bien un trabajo pendiente, por otro lado el 32,09% muchas veces indica que si felicitan personalmente los logros de los demás, mientras que el 15,67% a veces felicitan los buenos resultados de sus compañeros, el 11,94% pocas perciben las felicitaciones personalmente.

Según lo mencionado la mayoría de los trabajadores del Centro de Salud la Libertad si presencia los elogios por parte de sus líderes y los motivan de manera positiva reconociendo el interés por el bienestar que tienen los líderes por sus colaboradores.

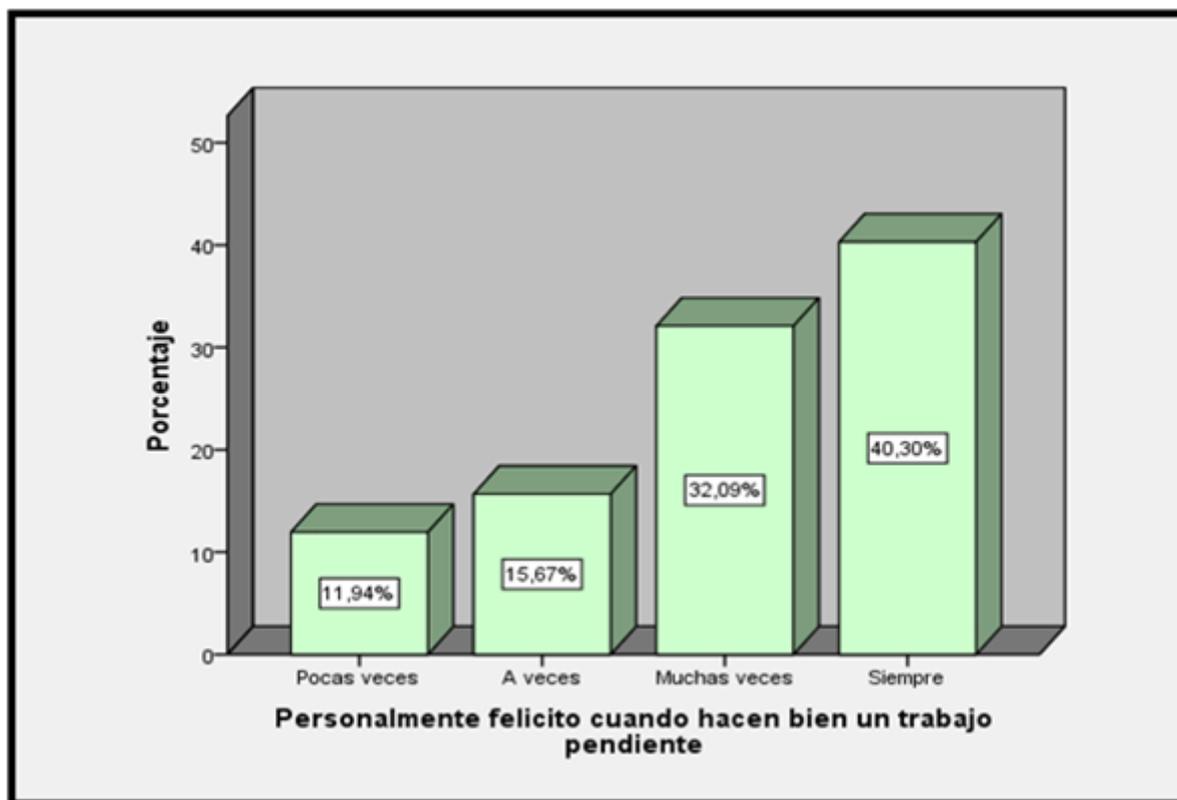


Figura 21. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si personalmente felicitan cuando hacen bien un trabajo pendiente

5.2.2. Variable: *Engagement*.

5.2.2.1. Pregunta 1: *En mi trabajo me siento lleno de energía (Dimensión: Vigor).*

Interpretación: En la figura 23, se analizó que el 28,36% casi siempre o pocas veces a la semana se sienten llenos de energía, el 26,12% bastantes veces o una vez por semana se sienten con energía en su puesto de trabajo, sucesivamente se tiene que el 20,90% siempre o todos los días si tienen mucha energía, por otro lado, el 15,67% algunas veces sienten energía en su trabajo y el 5,97% regularmente o pocas veces se sienten con mucha energía, finalmente el 2,99% casi nunca o pocas veces se sienten enérgicos por su lugar de laboro. Para resumir el porcentaje de cómo se sienten los trabajadores del Centro de Salud la Libertad es que menos

de la mitad de los encuestados llegan todos los días a su trabajo con energía y la otra mitad pocas veces sienten el deseo de trabajar con inspiración en sus actividades del día a día

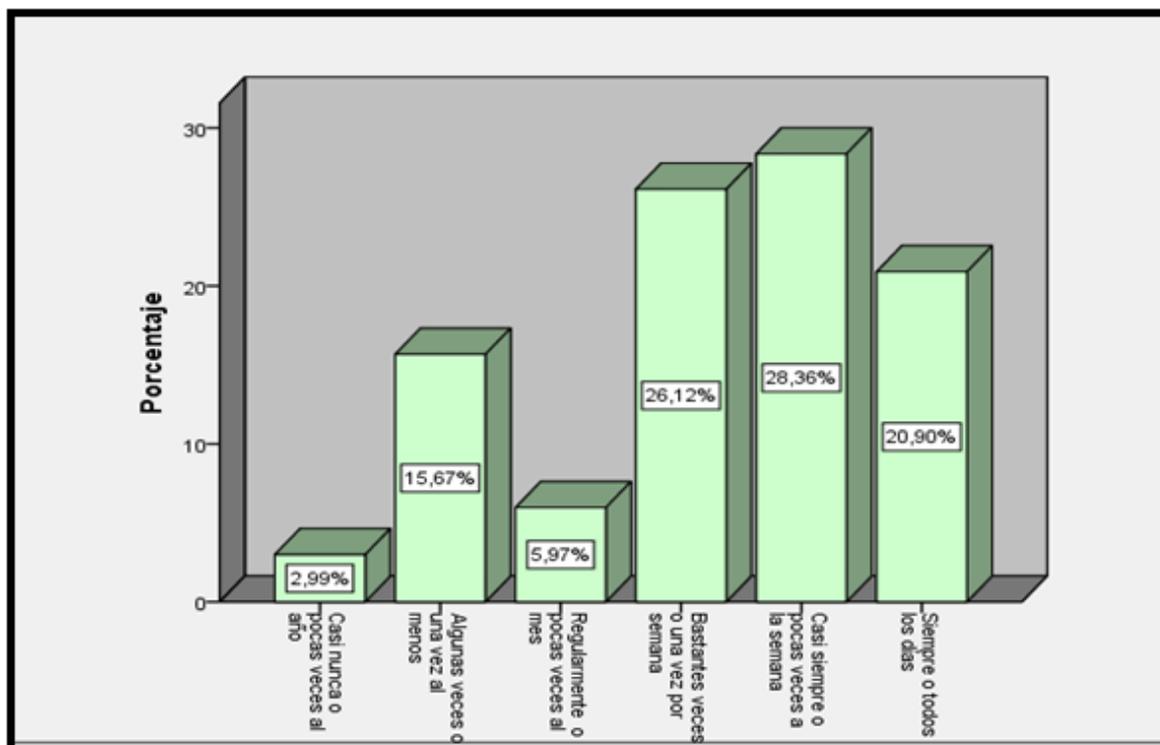


Figura 22. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si en su trabajo sienten llenos de energía

5.2.2.2. Pregunta 2: Mi trabajo tiene sentido y propósito (Dimensión: Dedicación).

Interpretación: En la figura 24, se analizó que el 32,09% indica que siempre su trabajo tiene sentido y propósito, el 30,60% marcaron que casi siempre su trabajo tiene sentido y propósito, posteriormente se tiene que el 21,64% bastantes veces sienten que su trabajo tiene un objetivo, el 9,70% señala que pocas veces sienten que su trabajo tiene una finalidad y el 4,48% algunas veces perciben que su trabajo tiene sentido y propósito, finalmente el 1,49% casi nunca siente una identificación con su trabajo. Para resumir el porcentaje de cómo se sienten los trabajadores del Centro de Salud la Libertad es que menos de la mitad de los encuestados llegan todos los días a su trabajo con energía y la otra mitad pocas veces sienten el deseo de trabajar con inspiración en sus actividades del día a día. En cuanto a la pregunta se puede apreciar que la mayoría de las personas si encuentran una fuerte identificación e

inspiración por su trabajo y la minoría de los encuestados casi nunca se identifican con su trabajo porque no sienten entusiasmo a la hora de realizar sus actividades.

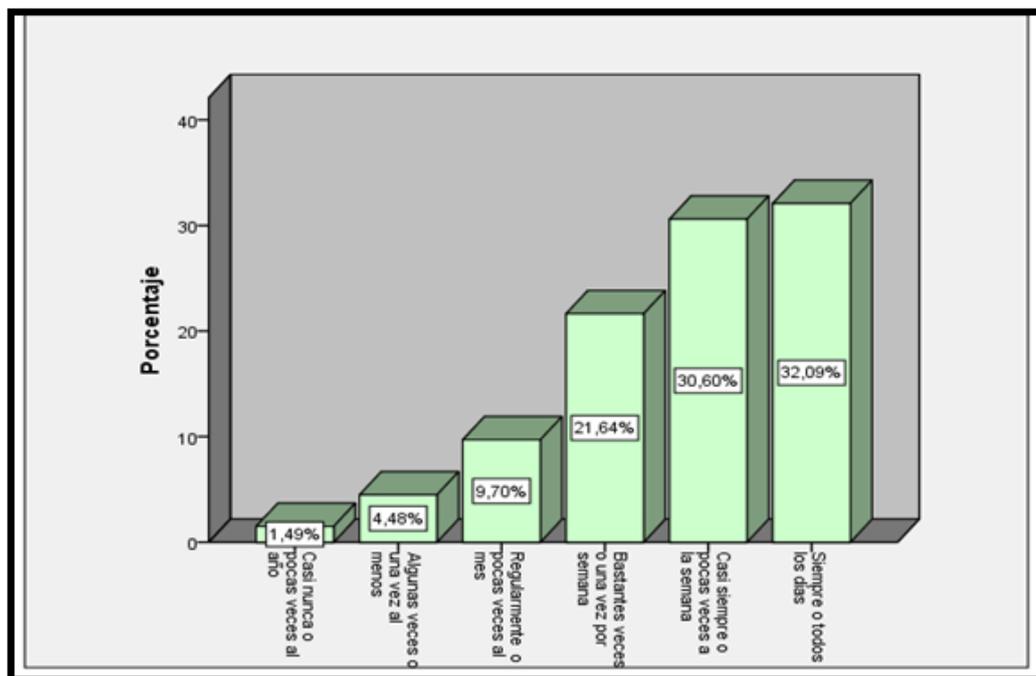


Figura 23. Indicador sobre los trabajadores del centro de salud La Libertad si su trabajo tiene sentido o propósito

5.2.2.3. Pregunta 3: El tiempo vuela cuando estoy trabajando (Dimensión:

Absorción).

Interpretación: En la figura 25, se analizó que el 32,09% casi siempre siente que el tiempo vuela cuando están trabajando, el 28,36% señalan que siempre pasa su tiempo volando cuando están en su trabajo, posteriormente se tiene que el 16,42% bastantes veces identifica que la hora en su trabajo pasa rápido, el 8,21% señala que nunca pasa rápido el tiempo y el 7,46% pocas veces perciben que su tiempo en el trabajo pasa rápido, el 6,72% marco que algunas veces pasa rápido el tiempo finalmente el 0,75% casi nunca siente que el tiempo en su trabajo pase rápido. Se puede decir que la mayoría de las personas encuestadas están totalmente concentrados en sus actividades en su horario de trabajo, por el contrario, menos de la mitad de las personas encuestadas no tienen la facilidad de involucrarse con facilidad a sus actividades.

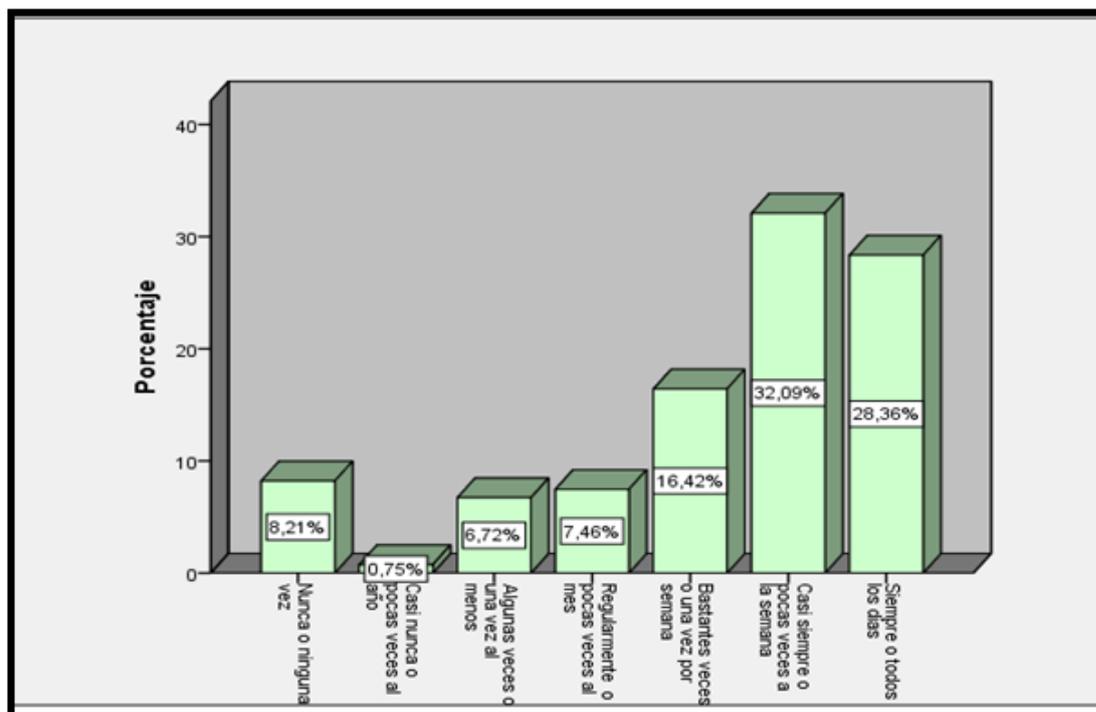


Figura 24. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si el tiempo vuela cuando están trabajando.

5.2.2.4. Pregunta 4: Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (Dimensión: Vigor).

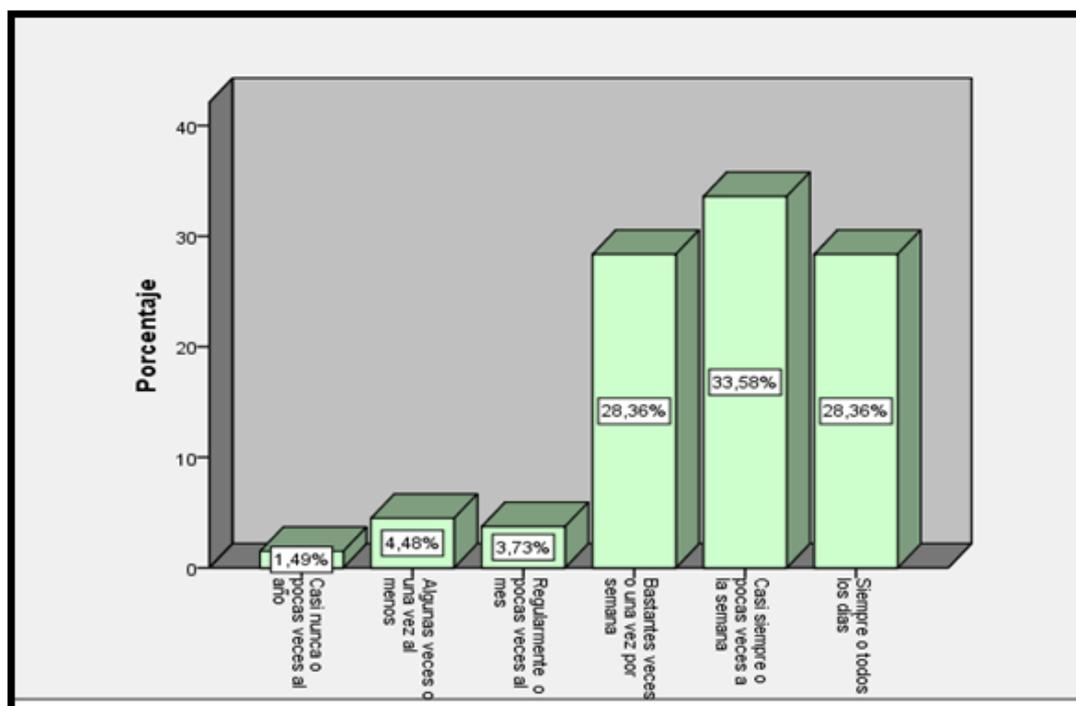


Figura 25. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si son fuertes y vigorosos en su trabajo

Interpretación: En la figura 26, se analizó que el 33,58% casi siempre son fuertes y vigorosos en el trabajo, el 28,36% señalan que siempre y bastantes veces son resistentes y perseverantes con su trabajo, posteriormente el 4,48% indica que solo algunas veces se sienten fuertes y vigorosos, el 3,73% señala que regularmente son vigorosos en su trabajo y el 1,49% casi nunca o nunca se han sentido fuertes y vigorosos en su trabajo. Se concluye que la gran mayoría de las personas tienen un alto nivel de energía y una fuerte capacidad de resistencia mental mientras que la minoría de los encuestados tiene bajos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja.

5.2.2.5. Pregunta 5: *Estoy entusiasmado con mi trabajo (Dimensión: Vigor).*

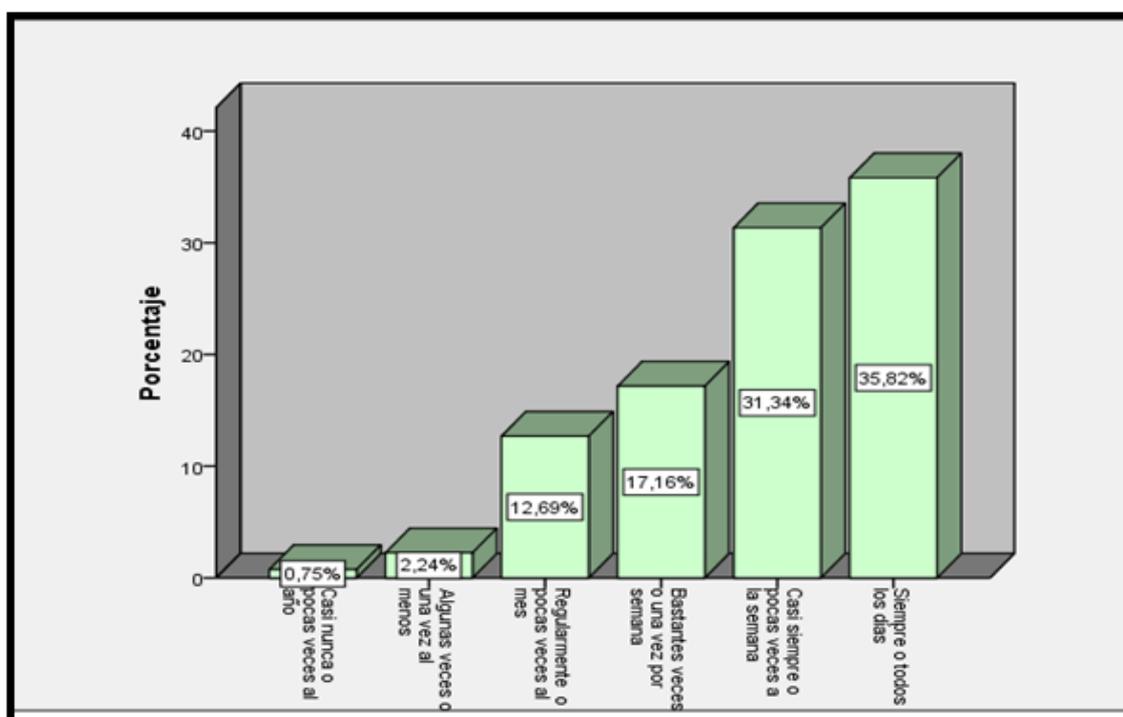


Figura 26. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si están entusiasmados en su trabajo.

Interpretación: En la figura 27, se analizó que el 35,82% siempre tiene entusiasmo en su trabajo, el 31,34% casi siempre está entusiasmado con su trabajo, posteriormente el 17,16% indica que bastantes veces se sienten entusiasmados, el 12,69% señala que regularmente motivación por su trabajo y el 2,24% algunas veces sienten motivación por su trabajo, por

último, el 0,75% casi nunca o nunca sienten inspiración por su puesto de trabajo. Se concluye que más de la mitad de las personas encuestadas sienten mucho entusiasmo e inspiración por su trabajo, sienten orgullo y reto por su trabajo, por lo contrario, son pocas las personas que no sienten orgullo ni se sienten identificados con su puesto de trabajo.

5.2.2.6. Pregunta 6: Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (Dimensión: Absorción).

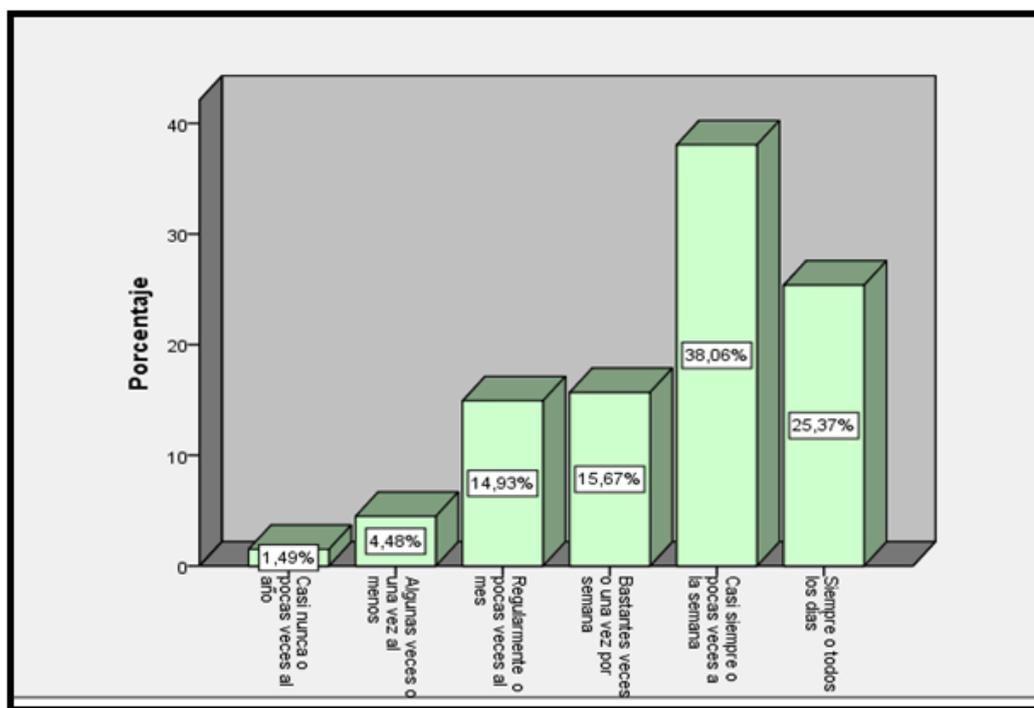


Figura 27. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si Cuando están trabajando “olvidan todo lo que pasa alrededor de ellos.

Interpretación: En la figura 28, se analizó que el 38,06% indica que casi siempre cuando trabajan olvidan todo lo que a su alrededor pasa, el 25,37% marcaron que siempre olvidan todo lo que sucede a su alrededor mientras realizan sus actividades laborales, el 15,67% bastantes veces solo se enfocan en su trabajo, el 14,93% señala que regularmente están enfocados en su trabajo y dejan de lado lo que pasa en su entorno y el 4,48% algunas veces cuando están trabajando olvidan todo lo que sucede a su alrededor, finalmente el 1,49% casi nunca olvidan todo lo que pasa en su entorno mientras están trabajando. Se concluye que la gran mayoría de

las personas encuestadas le es difícil desconectarse de sus labores ya que están muy pendiente de lo deben avanzar en sus actividades del día a día, por el contrario, son pocas las personas que están enfocados en sus labores y que más bien no están concentrados en lo que deberían hacer.

5.2.2.7. Pregunta 7: Mi trabajo me inspira (Dimensión: Dedicación)

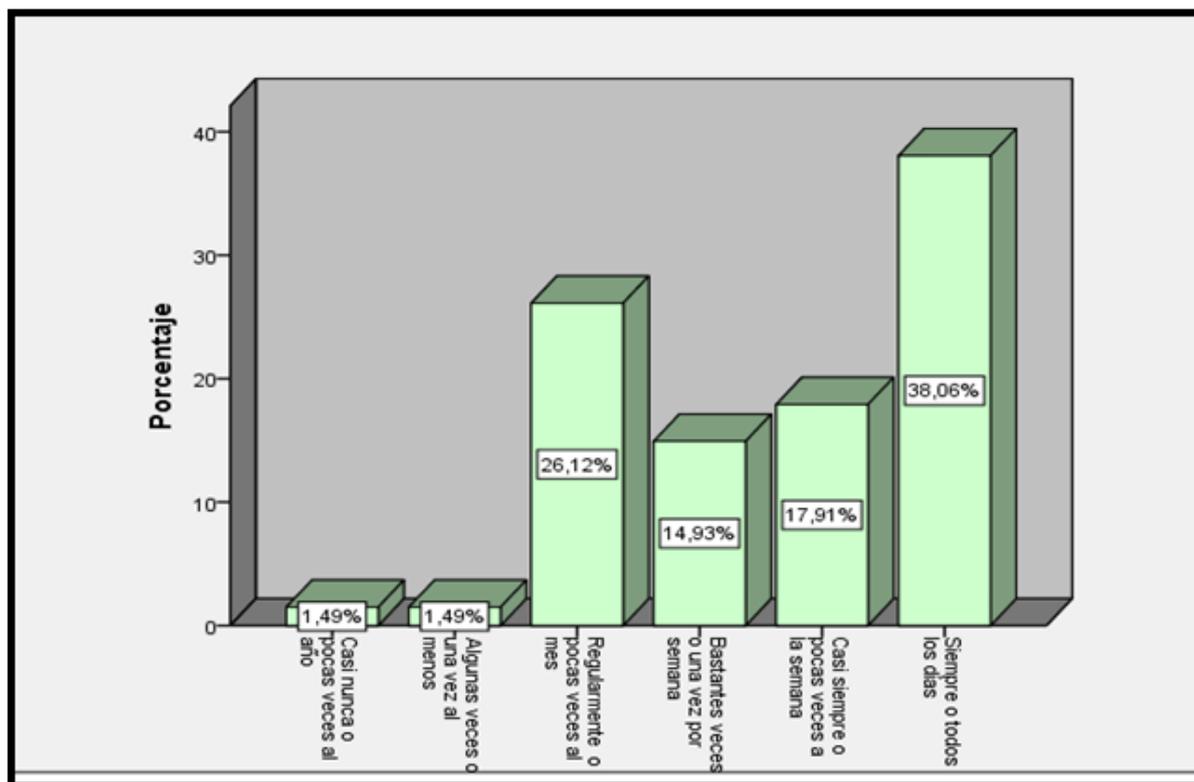


Figura 28. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si su trabajo les inspira.

Interpretación: En la figura 29, se analizó que el 38,06% indica que siempre le inspira su trabajo, el 26,12% marcaron que pocas veces su trabajo les inspira, el 17,91% casi siempre su trabajo les inspira, el 14,93% señala que bastantes veces su trabajo les motiva e inspira y el 1,48% algunas y casi nunca les inspira su trabajo. Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores sienten entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por su trabajo, sienten esa gran identificación con su trabajo y son pocas las personas que no sientes orgullo e identificación con su trabajo.

5.2.2.8. Pregunta 8 :Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir trabajar

(Dimensión: Vigor)

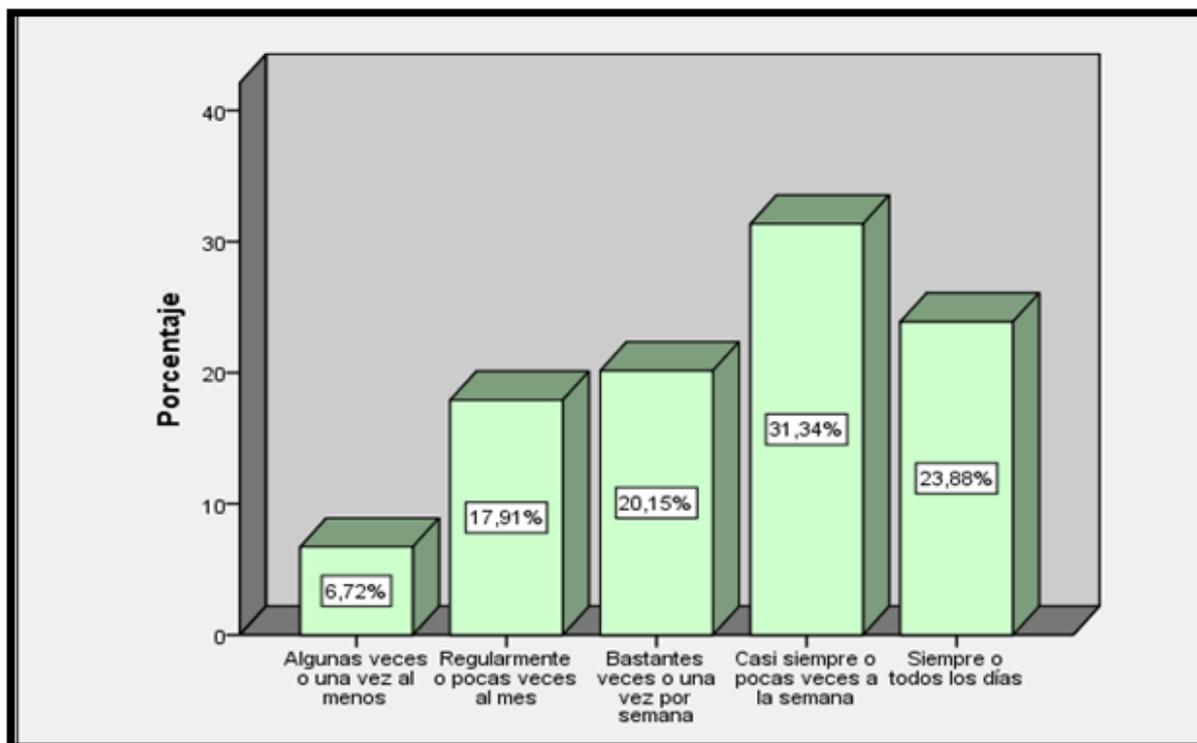


Figura 29. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si cuando se levantan por las mañanas tienen ganas de ir a trabajar.

Interpretación: En la figura 30, se analizó que el 23,88% indica que siempre se levantan por las mañanas con ganas y deseos de ir a trabajar, el 31,34% marcaron que pocas veces se levantan con ganas de ir a trabajar, el 20,15% marcaron que bastantes o solo una vez por semana se levantan con deseos de ir a trabajar por las mañanas, el 17,91% regularmente o muy pocas veces al mes tienen ganas de ir a trabajar y solo un 6,72% algunas veces se levantan por las mañanas con ganas de ir a trabajar. Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores sienten un gran deseo en cuanto se levantan de ir a trabajar, por lo mismo desempeñan una mejor labor.

5.2.2.9. Pregunta 9: Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (Dimensión:

Absorción)

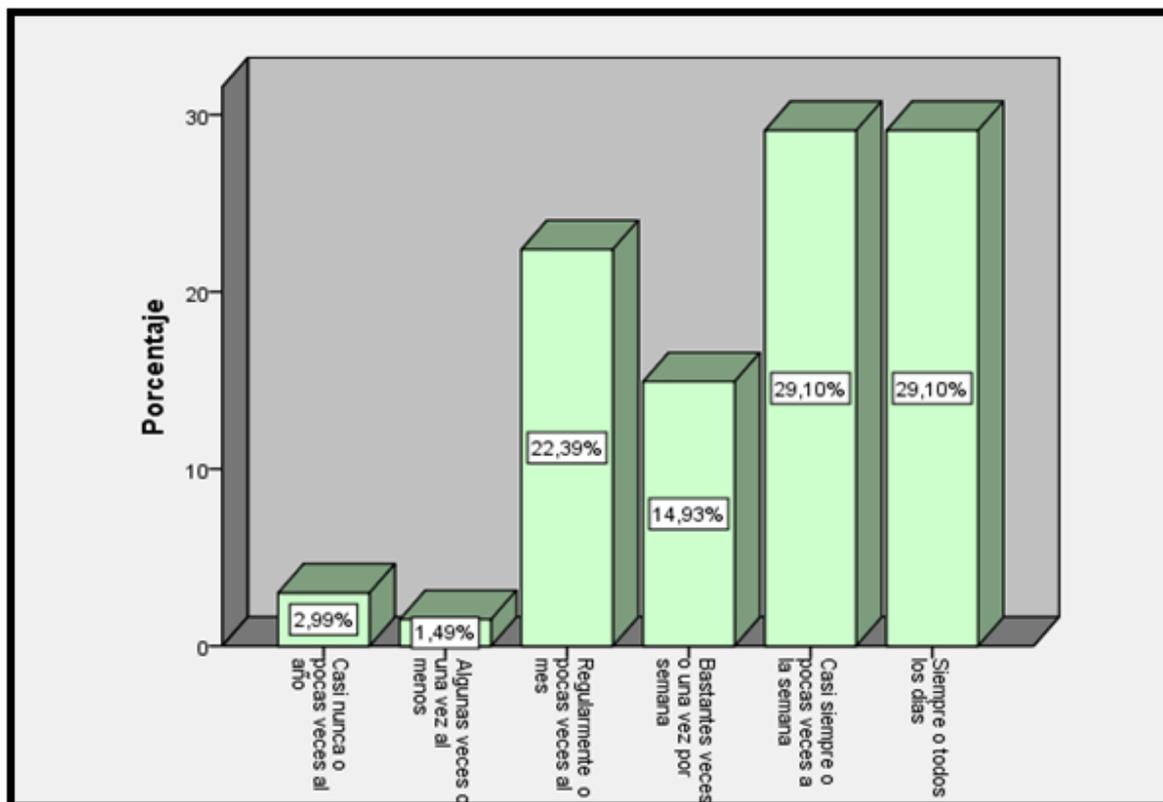


Figura 30. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si son felices cuando están absortos en el trabajo.

Interpretación: En la figura 31, se analizó que el 29,10% indica que siempre o casi siempre les causa felicidad cuando están absortos en el trabajo, el 14,93% marcaron que bastantes veces sienten felicidad cuando están absortos en su centro de labor, el 22,39% pocas veces sienten felicidad cuando están absortos en el trabajo, el 1,49% algunas veces sienten felicidad cuando están absortos en su área de labores y solo el 2,99% casi nunca son felices cuando están absortos en el trabajo. Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores sienten felicidad cuando están concentrados, ensimismados al momento de realizar sus labores.

5.2.2.10. Pregunta 10: Estoy orgulloso del trabajo que hago (Dimensión: Dedicación)

Interpretación: En la figura 32, se analizó que el 45,52% indica que siempre se sienten orgullosos del trabajo que realizan en el Centro de Salud, el 23,88% marcaron que pocas veces su trabajo se sienten orgullosos del trabajo que realizan, el 18,66% regularmente sienten orgullo del trabajo que realizan en su centro de salud, el 8,96% solo una vez a la semana siente orgullo

por el trabajo que realiza, y solo el 1,49% algunas veces o casi nunca se sienten orgullosos por el trabajo que realizan. Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores sienten entusiasmo, inspiración, orgullo por el trabajo que realizan día a día en su centro de labores

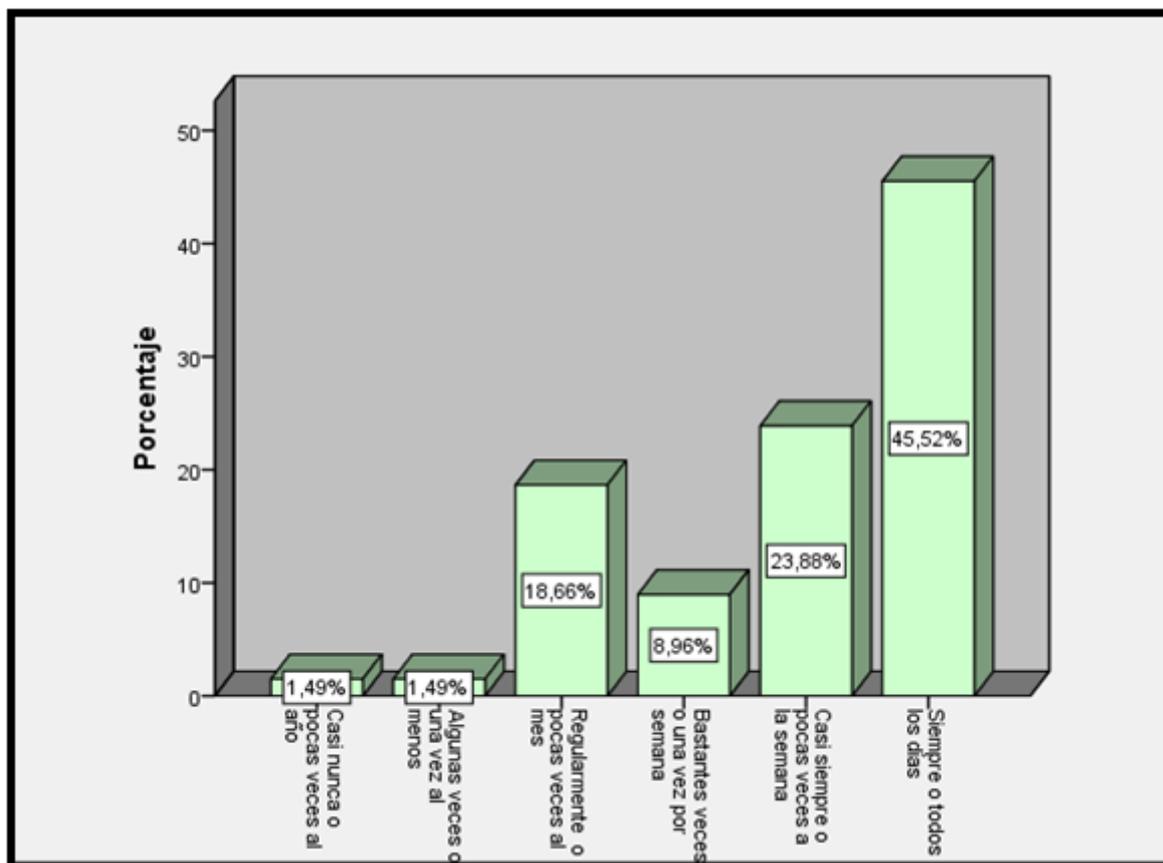


Figura 31. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si se sienten orgullosos del trabajo que realizan.

5.2.2.11. Pregunta 11: *Estoy inmerso en mi trabajo (Dimensión: Absorción).*

Interpretación: En figura 33, se analizó que el 32,02% indica que casi siempre están inmersos en el trabajo que realizan, el 29,10% marcaron que siempre pueden estar muy concentrados en su trabajo sin problema alguno, el 16,42% bastantes veces están inmersos realizando su trabajo, y solo el 0,75% casi nunca o pocas veces al año están inmersos realizando alguna actividad en el centro de salud. Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores están inmersos es decir están muy concentrados al momento de realizar sus actividades en el centro de salud.

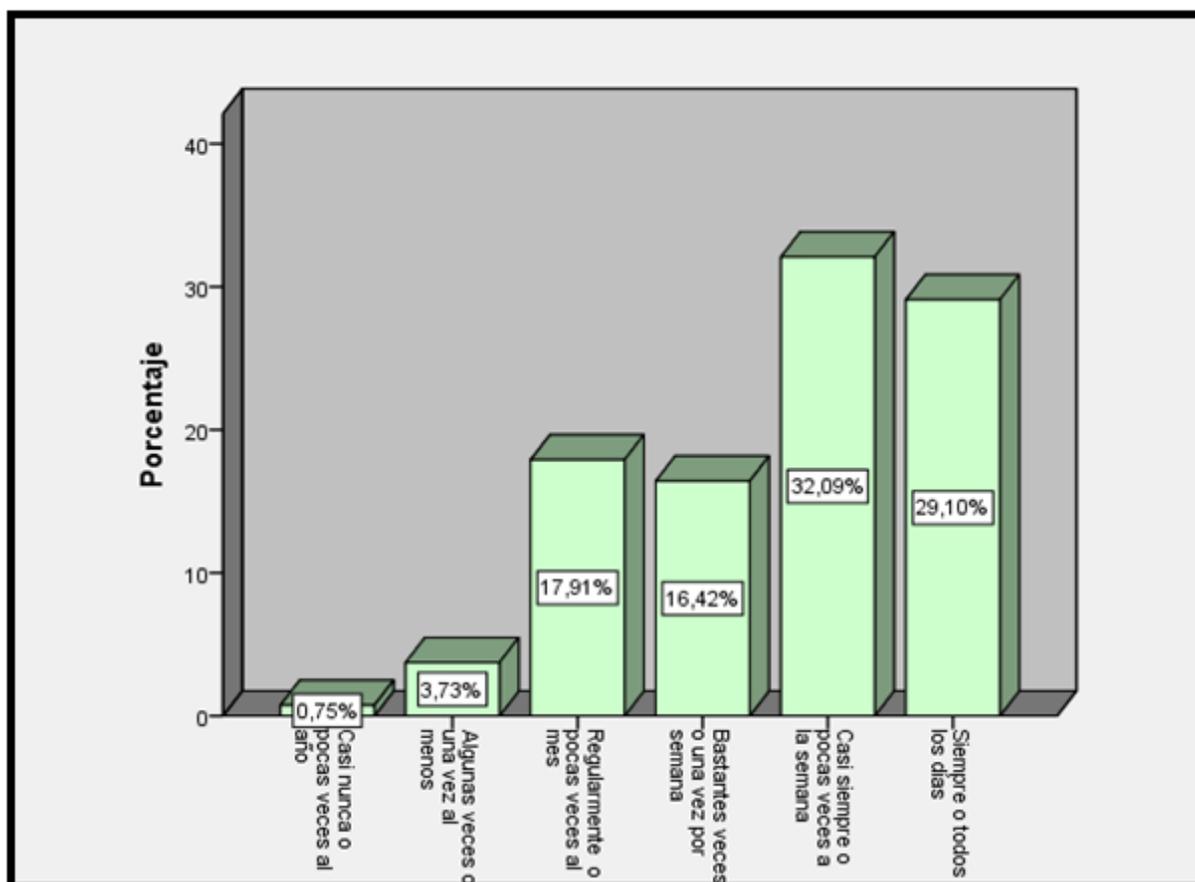


Figura 32. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si están inmersos en su trabajo.

5.2.2.12. Pregunta 12: Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (Dimensión: Vigor).

Interpretación: En la figura 34, se analizó que el 31,34% indica que casi siempre pueden continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, el 25,37% marcaron que siempre pueden trabajar durante largo tiempo sin problema alguno, el 23,23% bastantes veces puede trabajar de corrido durante un largo periodo de tiempo, y solo el 1,49% casi nunca o pocas veces al año puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo en un día. Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores pueden y logran trabajar durante largos periodos de tiempo sin problema alguno.

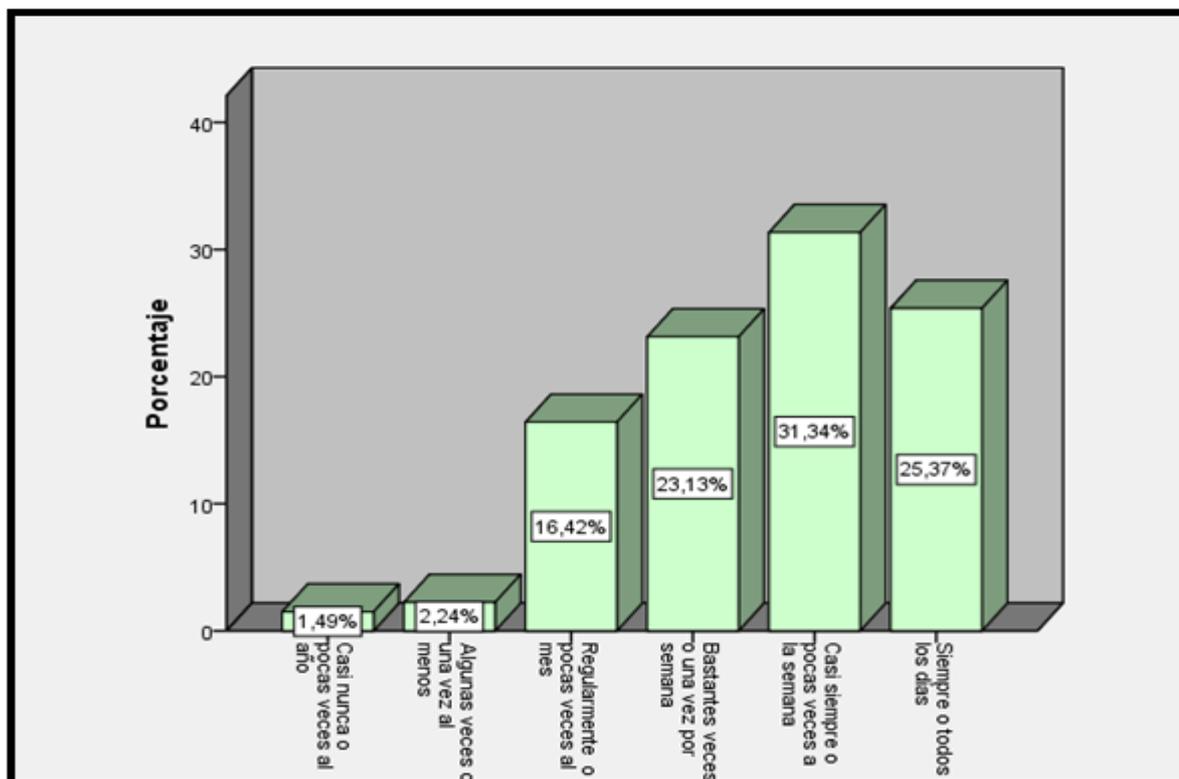


Figura 33. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si pueden continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.

5.2.2.13. Pregunta 13: Mi trabajo es retador (Dimensión: Dedicación)

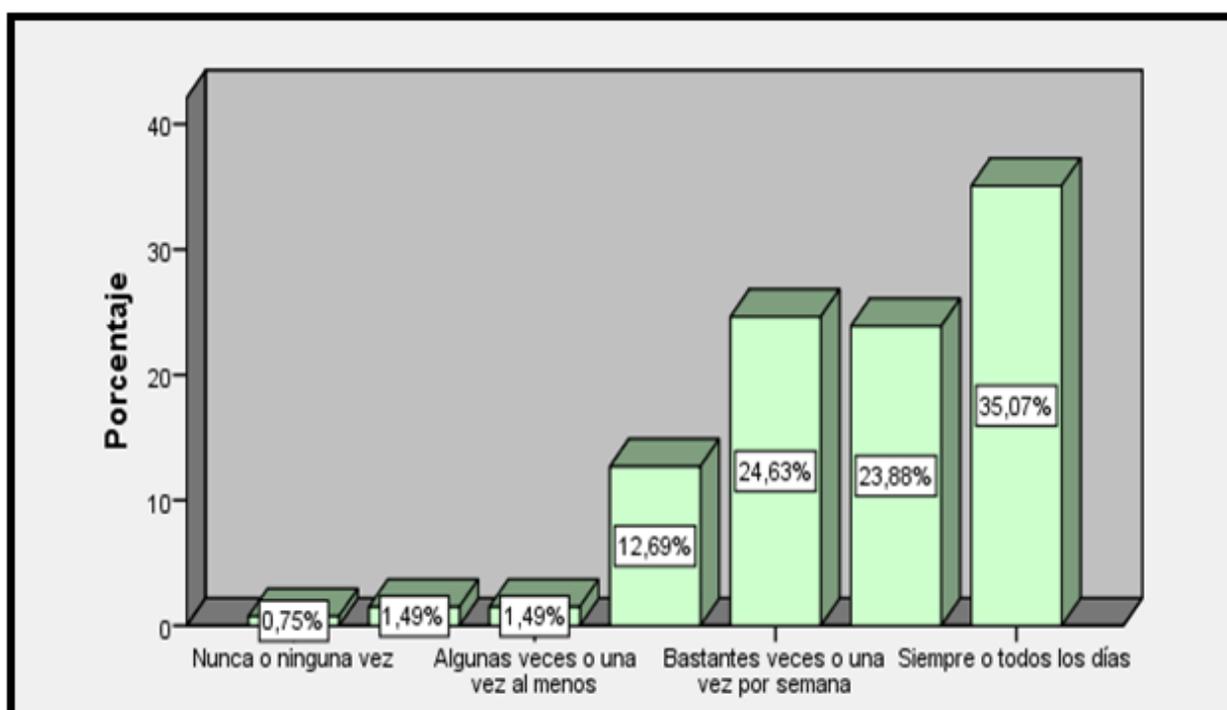


Figura 34. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si su trabajo es retador.

Interpretación: En la figura 35, se analizó que el 35,07% indica que siempre considera que su trabajo es retador, el 24,63% marcaron que bastantes veces su trabajo le es retador, el 1,49% algunas veces considera su trabajo como retador y solo un 0,75% nunca considero que su trabajo es retador. Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores sienten y consideran que su trabajo es retador y desafiante.

5.2.2.14. Pregunta 14: Me dejo llevar por mi trabajo (Dimensión: Absorción)

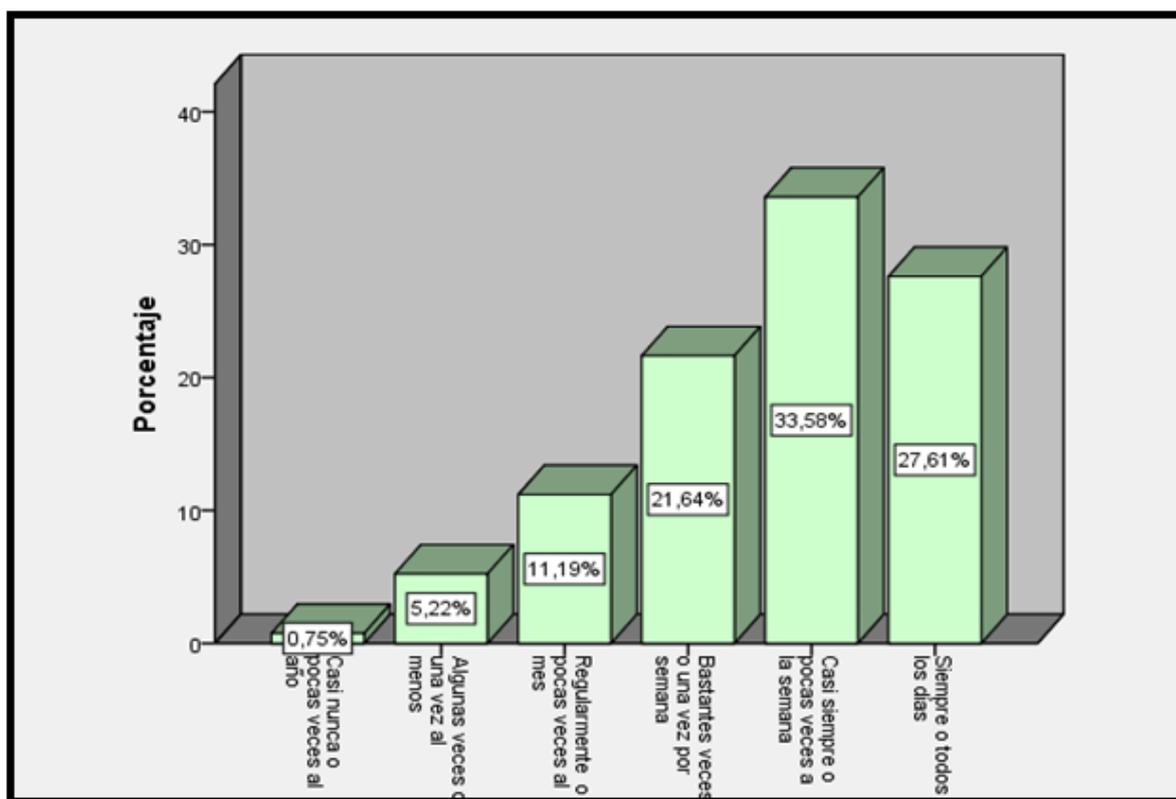


Figura 35. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si se dejan llevar por su trabajo.

Interpretación: En la figura 36, se analizó que el 33,58% indica que casi siempre se dejan llevar por su trabajo, el 27,61% marcaron que siempre se dejan llevar por su trabajo o su labor, el 21,64% bastantes veces se dejan llevar por su trabajo, 11,19% señala que regularmente se dejan llevar por su trabajo, el 5,22% marcaron que solo algunas veces se deja llevar por el trabajo y solo 0,75% casi siempre su trabajo les inspira, el 14,93% señala que bastantes veces su trabajo les motiva e inspira y el 1,48% algunas y casi nunca les inspira su

trabajo. Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores sienten entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por su trabajo, sienten esa gran identificación con su trabajo y son pocas las personas que no sienten orgullo e identificación con su trabajo.

5.2.2.15. Pregunta 15: Soy muy persistente en mi trabajo (Dimensión: Vigor).

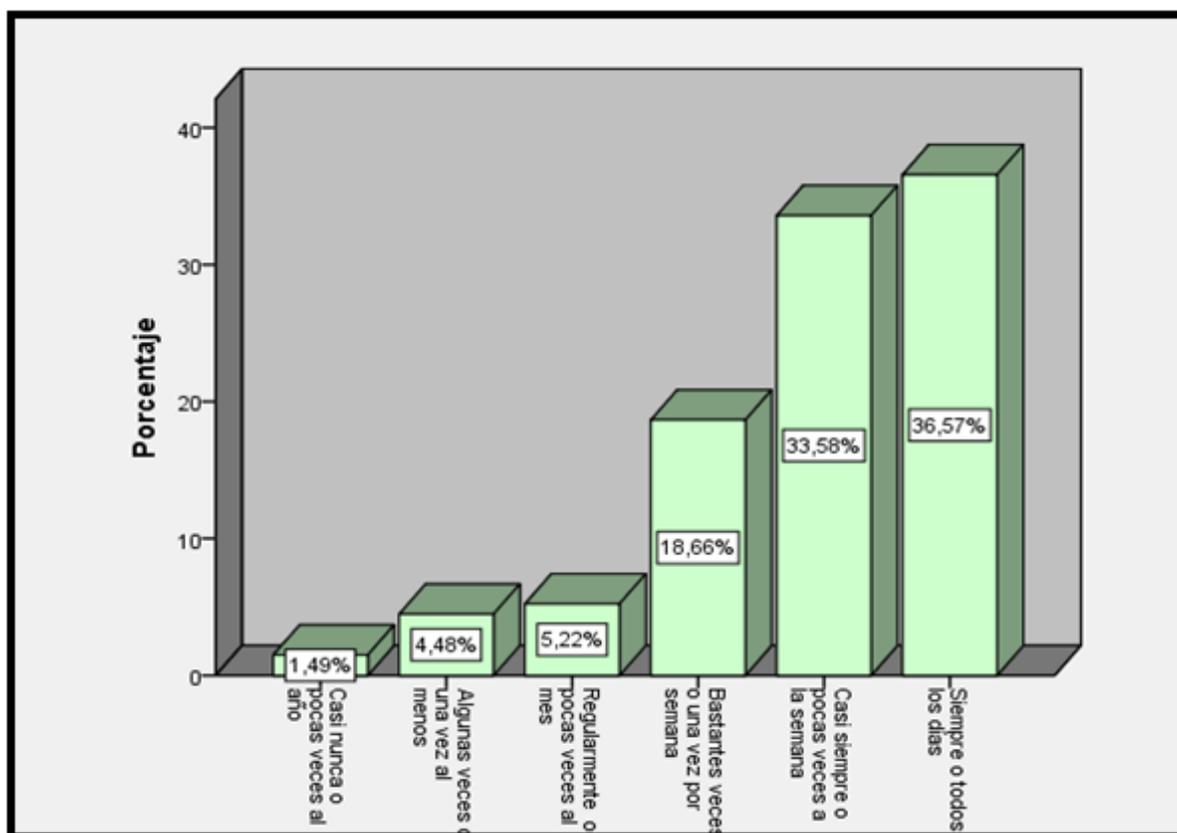


Figura 36. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si son persistentes en su trabajo.

Interpretación: En la figura 37, se analizó que el 38,57% indica que siempre son persistentes en su trabajo, el 33,58% marcaron que casi siempre son persistentes al momento de realizar sus labores, el 18,66% bastantes veces o solo una vez por semana son persistentes en su área laboral, el 5,22% señala regularmente es persistente con su trabajo y por último solo un 1,49% marco que casi nunca son persistentes al momento de trabajar. Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores son estables, constantes y persistentes al momento de estar realizando su labor en su área de trabajo.

5.2.2.16. Pregunta 16: Me es difícil desconectar del trabajo (Dimensión: Absorción)

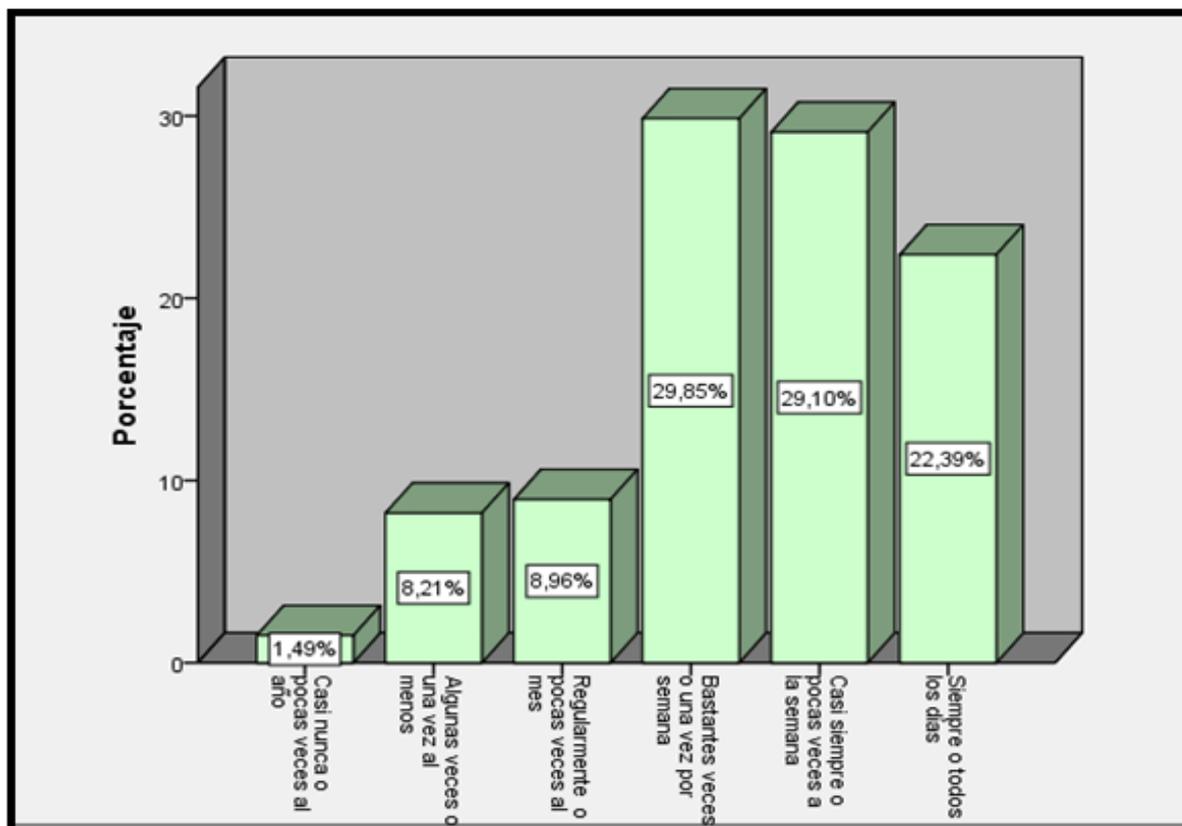


Figura 37. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si se le es difícil desconectar con el trabajo.

Interpretación: En la figura 38, se analizó que el 29,85% indica que bastantes veces es difícil desconectar con el trabajo, el 29,10% marcaron que casi siempre es difícil desconectar con las cosas que hacen en el trabajo, el 22,39% siempre se le es difícil desconectar con su labor, el 8,96% señala que regularmente o pocas veces al mes se le es difícil desconectar con el trabajo y solo el 1,49% señala que casi nunca se le es difícil desconectar con sus labores. Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores se le es difícil desconectar con el trabajo al momento de realizar sus labores encomendadas.

5.2.2.17. Pregunta 17: Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (Dimensión: Vigor)

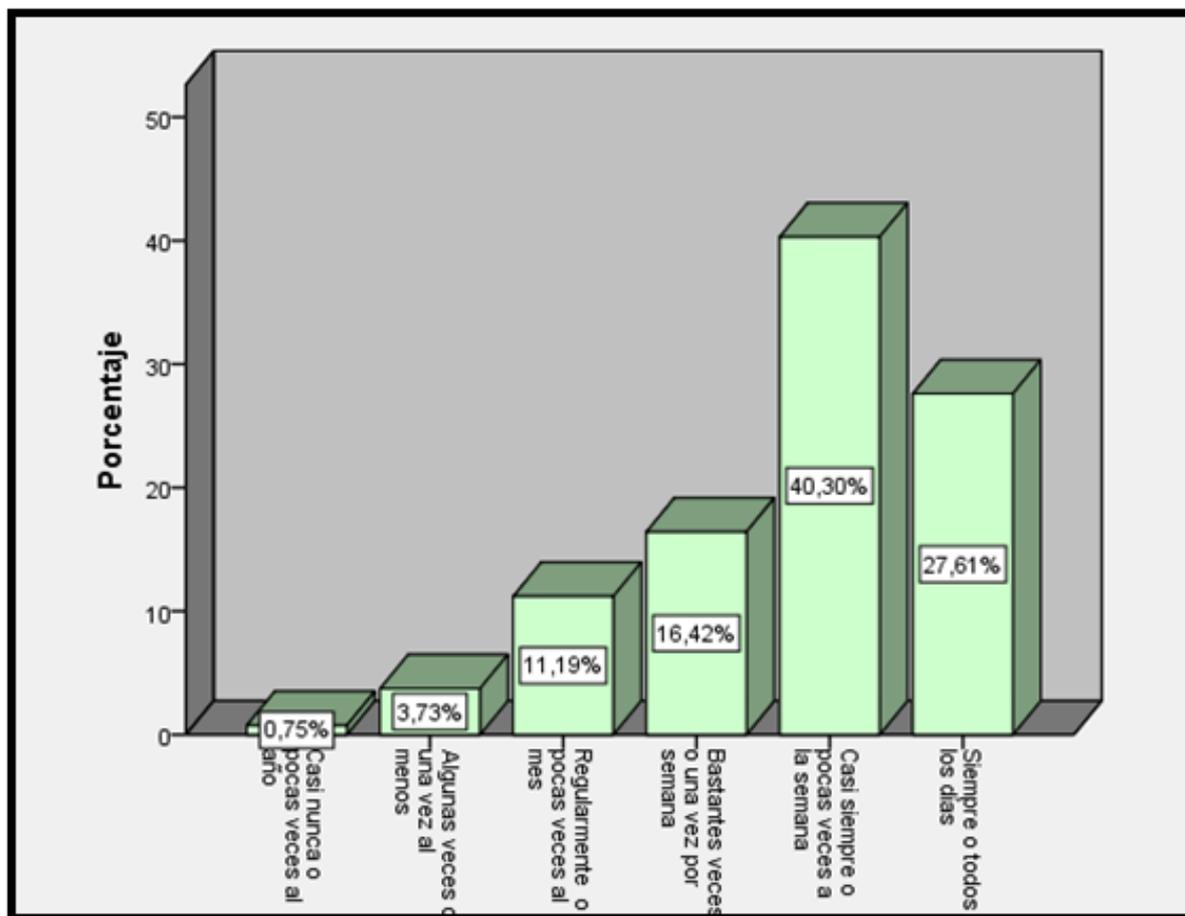


Figura 38. Indicador sobre los trabajadores del Centro de Salud La Libertad si incluso cuando las cosas no van bien, continúan trabajando.

Interpretación: En la figura 39, se analizó que el 40,30 % indica que casi siempre, incluso cuando las cosas no van bien continúan trabajando, el 27,61% marcaron que siempre continúan trabajando aun si las cosas no van bien, el 16,42% señalaron que bastantes veces continúan trabajando aun si las cosas están complicadas el 11,19% marco que regularmente continúan trabajando y solo un 3,73% algunas veces continúan trabajando incluso si las cosas no van bien. Se concluye que la gran mayoría de los trabajadores, continúan con su trabajo aun si ven que las cosas no van bien o le encuentran alguna dificultad.

5.3. Análisis descriptivo de las variables

Variable X: Liderazgo Transformacional

Variable Y: *Engagement*

Tabla 7

Estadísticos Descriptivos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	%	N	%	N	%
Prom Liderazgo Transformacional	134	100.0%	0	0.0%	134	100.0%
Prom Engagement	134	100.0%	0	0.0%	134	100.0%

Tabla 8

Cuadro descriptivo (media, varianza y desviación estándar)

		Estadístico	Error estándar
Prom Liderazgo Transformacional	Media	3.4751	.06607
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	3.3444
		Límite superior	3.6058
	Media recortada al 5%		3.4981
	Mediana		3.6000
	Varianza		.585
	Desviación estándar		.76482
	Mínimo		1.73
	Máximo		4.80
	Rango		3.07
	Rango Inter cuartil		1.08
	Asimetría	-.454	.209
	Curtosis	-.720	.416
Prom Engagement	Media	4.6220	.08653
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	4.4509
		Límite superior	4.7932
	Media recortada al 5%		4.6756
	Mediana		4.9118
	Varianza		1.003
	Desviación estándar		1.00169
	Mínimo		1.88
	Máximo		6.00
	Rango		4.12

Rango Inter cuartil	1.76	
Asimetría	-.665	.209
Curtosis	-.197	.416

Se puede deducir que el nivel de liderazgo transformacional es intermedio, esto quiere decir que es necesario mejorar aún en varias dimensiones para lograr un liderazgo que permita generar compromiso y mejor desempeño en el personal, ya que como refiere Mendoza & Ortiz (2006), señalan que el liderazgo transformacional incentiva el sobresalir de la conciencia de los colaboradores, los cuales asumen y se comprometen con el objetivo de la misión de las empresa y dejando de lado sus propios beneficios

Por otra parte, el *engagemet* se encuentra por encima del promedio, ya que los trabajadores muestran ánimo y predisposición para cumplir con su labor tal como menciona, Muñoz y Bakker (2013) que definieron al *engagement* como, estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo. Sin embargo, no llegan a alcanzar un nivel óptimo respecto al compromiso y disposición laboral.

5.4. Contrastación de resultados

5.4.1. Prueba de hipótesis general.

Paso 1: Formulación de la hipótesis

H1: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el *engagement* en el Centro de Salud la Libertad.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el *engagement* en el Centro de Salud La Libertad.

Para demostrar la correlación entre ambas variables, es necesario evaluar el tipo de distribución de los datos:

Tabla 9

Resumen de procesamiento de casos - Hipótesis

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	%	N	%	N	%
PromXLiderazgoTransformacional	134	100.0%	0	0.0%	134	100.0%
PromYEngagement	134	100.0%	0	0.0%	134	100.0%

Tabla 10

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PromXLiderazgoTransformacional	.147	134	.000	.944	134	.000
PromYEngagement	.125	134	.000	.935	134	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Paso 2: Nivel de significancia

Según la prueba de normalidad y teniendo en cuenta:

Nivel significancia >0.05 , entonces existe una distribución normal

Nivel significancia <0.05 , entonces no existe distribución normal

Por tanto, se deduce que la variable X: Liderazgo Transformacional y la variable Y:

Engagement, no tienen una distribución normal.

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

Al no cumplir el supuesto de normalidad se utilizará Spearman para demostrar la correlación entre las variables.

Paso 4: Aplicación del estadístico de prueba

Tabla 11

Descripción e correlaciones- Hipótesis General

		PromXLiderazgoT	PromYEngagem
		ransformacional	ent
Rho de	PromXLiderazgoTransf	Coficiente de correlación	1.000
Spearman	ormacional	Sig. (bilateral)	.659**
		N	.000
			134
	PromYEngagement	Coficiente de correlación	.659**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000
			134

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Interpretación: Se demuestra la hipótesis general, ya que el nivel de significancia es menor a 0.05 entre ambas variables. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que existe relación entre ambas variables.

Tabla 12

Niveles de correlación

Valor	Criterio
R = 1.00	Correlación grande perfecta y positiva
$0.90 \leq r \leq 1.00$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r \leq 0.70$	Correlación moderada
$0.20 \leq r \leq 0.40$	Correlación muy baja
r = 0.00	Correlación nula
r = -1.00	Correlación grande perfecta y negativa

Asimismo, se deduce que la relación directa existente es moderada, según los niveles de correlación especificados en la tabla.

Paso 5: Toma de decisión estadística

Como p valor = 0.000 < $\alpha=0.05$, se rechaza la Ho. Por lo tanto, se acepta la H1.

Conclusión estadística:

Por lo tanto, existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el *engagement* en la institución, al tener un valor de coeficiente de correlación de 0.659, donde una mayor correlación tendrá mayor porcentaje de liderazgo en los colaboradores.

5.4.2. Prueba de hipótesis específica 1.

Paso 1: Formulación de la hipótesis

H1: Existe una relación directa y significativa entre la visión y el *engagement*, en el Centro de Salud la Libertad.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la visión y el *engagement*, en el Centro de Salud la Libertad.

Paso 2: Nivel de significancia

- Nivel significancia >0.05 , entonces existe una distribución normal
- Nivel significancia < 0.05 , entonces no existe distribución normal

Se deduce que la dimensión 1 de la variable X: Visión y la variable Y: *Engagement*, no tienen una distribución normal.

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

Tabla 13

Prueba de Normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X1VisiónLT	.120	134	.000	.941	134	.000
PromYEngagement	.125	134	.000	.935	134	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al no cumplir el supuesto de normalidad se utilizará Spearman para demostrar la correlación.

Paso 4: Aplicación del estadístico de prueba

Tabla 14

Correlaciones

			X1VisiónLT	PromYEngagement
Rho de Spearman	X1VisiónLT	Coefficiente de correlación	1.000	.488**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	134	134
	PromYEngagement	Coefficiente de correlación	.488**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	134	134

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Interpretación: Se demuestra la hipótesis específica 1, ya que el nivel de significancia es menor a 0.05 entre ambas variables. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que existe relación entre ambas variables.

Tabla 15

Niveles de correlación

Valor	Criterio
R = 1.00	Correlación grande perfecta y positiva
$0.90 \leq r \leq 1.00$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r \leq 0.70$	Correlación moderada
$0.20 \leq r \leq 0.40$	Correlación muy baja
r = 0.00	Correlación nula
r = -1.00	Correlación grande perfecta y negativa

Asimismo, se deduce que la relación directa existente es moderada, según los niveles de correlación especificados en la tabla.

Paso 5: Toma de decisión estadística

Como p valor = 0.000 < $\alpha=0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Conclusión estadística:

Por lo tanto, existe una relación directa entre la visión y el *engagement* en la institución, al tener un valor de coeficiente de correlación de 0.488, es decir al mejorar la visión, mejorará el *engagement*.

5.4.3. Prueba de hipótesis específica 2.

Paso 1: Formulación de la hipótesis

H2: Existe una relación directa y significativa entre la comunicación inspiracional y el *engagement* en el Centro de Salud La Libertad.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la comunicación inspiracional y el *engagement* en el Centro de Salud La Libertad.

Paso 2: Nivel de significancia

Según la prueba de normalidad y teniendo en cuenta:

- Nivel significancia >0.05 , entonces existe una distribución normal
- Nivel significancia < 0.05 , entonces no existe distribución normal

Se deduce que la dimensión 2 de la variable X: Comunicación Inspiracional y la variable Y: *Engagement*, no tienen una distribución normal.

Paso 3: Elección del estadístico de prueba.

Tabla 16

Prueba de normalidad- Hipótesis específica 2

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X2ComunicaciónInspiracionalLT	.154	134	.000	.940	134	.000
PromYEngagement	.125	134	.000	.935	134	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al no cumplir el supuesto de normalidad se utilizará Spearman para demostrar la correlación.

Paso 4: Aplicación del estadístico de prueba

Interpretación: Se demuestra la hipótesis específica 2, ya que el nivel de significancia es menor a 0.05 entre ambas variables. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que existe relación entre ambas variables.

Tabla 17

Aplicación de Spearman para demostrar correlación Hipótesis específica 2

			X2Comunicación Inspiracional	PromYEngagem ent
Rho de	X2Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	.652**
Spearman	ionalLT	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	134	134
	PromYEngagem	Coefficiente de correlación	.652**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	134	134

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Asimismo, se deduce que la relación directa existente es moderada, según los niveles de correlación especificados en la tabla.

Tabla 18

Niveles de correlación

Valor	Criterio
R = 1.00	Correlación grande perfecta y positiva
$0.90 \leq r \leq 1.00$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r \leq 0.70$	Correlación moderada
$0.20 \leq r \leq 0.40$	Correlación muy baja
r = 0.00	Correlación nula
r = -1.00	Correlación grande perfecta y negativa

Paso 5: Toma de decisión estadística

Como p valor = 0.000 < $\alpha=0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la H2.

Conclusión estadística:

Por lo tanto, existe una relación directa entre la comunicación inspiracional y el *engagement*, al tener un valor de coeficiente de correlación de 0.652, es decir al mejorar la comunicación inspiracional, mejorará el *engagement*.

5.4.4. Prueba de hipótesis específica 3.

Paso 1: Formulación de la hipótesis

H3: Existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y el *engagement* en el Centro de Salud La Libertad.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y el *engagement* en el Centro de Salud La Libertad.

Paso 2: Nivel de significancia

- Nivel significancia >0.05 , entonces existe una distribución normal
- Nivel significancia < 0.05 , entonces no existe distribución normal

Se deduce que la dimensión 3 de la variable X: Estimulación Intelectual y la variable Y: *Engagement*, no tienen una distribución normal.

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

Tabla 19

Prueba de normalidad para Hipótesis específica 3

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X3EstimulaciónIntelectualLT	.089	134	.011	.959	134	.000
PromYEngagement	.125	134	.000	.935	134	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al no cumplir el supuesto de normalidad se utilizará Spearman para demostrar la correlación.

Paso 4: Aplicación del estadístico de prueba

Tabla 20

Aplicación de Spearman para demostrar correlación de Hipótesis 3

			X3Estimulación IntelectualLT	PromYEngagem ent
Rho de	X3EstimulaciónIntele	Coefficiente de correlación	1.000	.456**
Spearman	ctualLT	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	134	134
	PromYEngagement	Coefficiente de correlación	.456**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	134	134

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Interpretación: Se demuestra la hipótesis específica 3, ya que el nivel de significancia es menor a 0.05 entre ambas variables. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que existe relación entre ambas variables.

Tabla 21

Niveles de correlación

Valor	Criterio
R = 1.00	Correlación grande perfecta y positiva
$0.90 \leq r \leq 1.00$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r \leq 0.70$	Correlación moderada
$0.20 \leq r \leq 0.40$	Correlación muy baja
r = 0.00	Correlación nula
r = -1.00	Correlación grande perfecta y negativa

Asimismo, se deduce que la relación directa existente es moderada, según los niveles de correlación especificados en la tabla.

Paso 5: Toma de decisión estadística

Como p valor = 0.00 < $\alpha=0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la H3.

Conclusión estadística:

Por lo tanto, existe una relación directa entre la comunicación inspiracional y *engagement* en la institución, al tener un valor de coeficiente de correlación de 0.456, es decir al mejorar la comunicación inspiracional, mejorará el nivel de *engagement*.

5.4.5. Prueba de hipótesis específica 4.

Paso 1: Formulación de la hipótesis

H4: Existe una relación directa y significativa entre el apoyo al personal y el *engagement* en el Centro de Salud La Libertad.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el apoyo al personal y el *engagement* en el Centro de Salud La Libertad.

Paso 2: Nivel de significancia

- Nivel significancia >0.05 , entonces existe una distribución normal
- Nivel significancia < 0.05 , entonces no existe distribución normal

Se deduce que la dimensión 4 de la variable X: Apoyo al Personal y la variable Y: *Engagement*, no tienen una distribución normal.

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

Tabla 22

Prueba de normalidad - Hipótesis específica 4

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X4ApoyoalpersonalLT	.131	134	.000	.924	134	.000
PromYEngagement	.125	134	.000	.935	134	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al no cumplir el supuesto de normalidad se utilizará Spearman para demostrar la correlación.

Paso 4: Aplicación del estadístico de prueba

Tabla 23

Aplicación de Spearman para demostrar correlación Hipótesis específica 4

		X4Apoyoalpers onaLT	PromYEngagem ent
Rho de Spearman	X4ApoyoalpersonalLT	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.519**
		N	.000
		N	134
	PromYEngagement	Coefficiente de correlación	.519**
		Sig. (bilateral)	1.000
		.000	.
		N	134
		N	134

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Interpretación: Se demuestra la hipótesis específica 4, ya que el nivel de significancia es menor a 0.05 entre ambas variables. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que existe relación entre ambas variables.

Tabla 24

Niveles de correlación

Valor	Criterio
R = 1.00	Correlación grande perfecta y positiva
$0.90 \leq r \leq 1.00$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r \leq 0.70$	Correlación moderada
$0.20 \leq r \leq 0.40$	Correlación muy baja
r = 0.00	Correlación nula
r = -1.00	Correlación grande perfecta y negativa

Asimismo, se deduce que la relación directa existente es moderada, según los niveles de correlación especificados en la tabla.

Paso 5: Toma de decisión estadística

Como p valor = 0.00 < $\alpha=0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la H4.

Conclusión estadística:

Por lo tanto, existe una relación directa entre el apoyo al personal y el *engagement* en la institución, al tener un valor de coeficiente de correlación de 0.519, es decir al mejorar el apoyo al personal, mejorará el *engagement*.

5.4.6. Prueba de hipótesis específica 5.

Paso 1: Formulación de la hipótesis

H5: Existe una relación directa y significativa entre el reconocimiento al personal y el *engagement* en el Centro de Salud La Libertad.

H0: No existe una relación directa y significativa entre el reconocimiento al personal y el *engagement* en el Centro de Salud La Libertad.

Paso 2: Nivel de significancia

Nivel significancia >0.05 , entonces existe una distribución normal

Nivel significancia < 0.05 , entonces no existe distribución normal

Se deduce que la dimensión 5 de la variable X: Reconocimiento al Personal y la variable Y: *Engagement*, no tienen una distribución normal.

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

Tabla 25

Prueba de normalidad - Hipótesis específica 5

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X5ReconocimientoalpersonalLT	.160	134	.000	.899	134	.000
PromYEngagement	.125	134	.000	.935	134	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al no cumplir el supuesto de normalidad se utilizará Spearman para demostrar la correlación.

Paso 4: Aplicación del estadístico de prueba

Tabla 26

Aplicación de Spearman para demostrar correlación Hipótesis específica 5

		X5Reconocimie ntoalpersonallT ent	PromYEngagem ent
Rho de Spearman	X5ReconocimientoalpersonallT	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.620**
		N	.000
	PromYEngagement	Coefficiente de correlación	134
		Sig. (bilateral)	134
		N	.620**
			1.000
			.000
			.000
			134
			134

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Interpretación: Se demuestra la hipótesis específica 5, ya que el nivel de significancia es menor a 0.05 entre ambas variables. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que existe relación entre ambas variables.

Tabla 27

Niveles de correlación

Valor	Criterio
R = 1.00	Correlación grande perfecta y positiva
$0.90 \leq r \leq 1.00$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r \leq 0.70$	Correlación moderada
$0.20 \leq r \leq 0.40$	Correlación muy baja
r = 0.00	Correlación nula
r = -1.00	Correlación grande perfecta y negativa

Asimismo, se deduce que la relación directa existente es moderada, según los niveles de correlación especificados en la tabla.

Paso 5: Toma de decisión estadística

Como p valor = 0.00 < $\alpha=0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la H5.

Conclusión estadística:

Por lo tanto, existe una relación directa entre el reconocimiento al personal y el engagement en la institución, al tener un valor de coeficiente de correlación de 0.620, es decir al mejorar el apoyo al personal, mejorará el engagement.

5.5. Discusión de resultados

5.5.1. Respecto al objetivo general.

A partir de los hallazgos encontrados se acepta la hipótesis general que establece que existe relación directa entre Liderazgo transformacional y *Engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Roncallo y Roqueme (2021) quien señala en su investigación con respecto a entidades estatales, demuestra que existe una relación positiva entre liderazgo transformacional y *engagement* en donde encuentra que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables; es decir si el liderazgo transformacional aumenta, también aumentará el *engagement* que es un gran nivel de energía en los trabajadores y si ocurriese lo contrario, también ambas variables disminuirán en su aplicación.

5.5.2. Respecto al objetivo específico 1.

A partir de los hallazgos encontrados se acepta la primera hipótesis específica que establece que existe relación directa entre la visión del liderazgo transformacional y *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Garcia, (2022) quien señala en su estudio titulado Liderazgo Transformacional y *Engagement* en trabajadores del área administrativa de una empresa de Hidrocarburos, que existe una relación directa entre la visión del liderazgo transformacional y el *engagement*, donde si se tiene una buena visión del liderazgo transformacional y el *engagement*, los colaboradores podrán realizar un mejor trabajo.

5.5.3. Respecto al objetivo específico 2.

A partir de los hallazgos encontrados se acepta la segunda hipótesis específica que establece que existe relación directa entre comunicación inspiracional del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Asencio (2021) quien señala en su investigación a los colaboradores de la intendencia Macro Regional SUSALUD, donde demuestra que existe una relación directa entre la variable comunicación inspiracional y el *engagement*. Esto quiere decir que si la capacidad de comunicación inspiracional va junto con el *engagement*, los colaboradores trabajaran de una manera óptima.

5.5.3. Respecto al objetivo específico 3.

A partir de los hallazgos encontrados se acepta la tercera hipótesis específica que establece que existe relación directa entre estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Angelina (2018) quien señala en su estudio titulado la relación del liderazgo, el *engagement* y el rol mediador en los colaboradores de una empresa de servicios de laboratorio, y demuestra que existe una relación positiva entre la estimulación intelectual y el *engagement*.

5.5.4. Respecto al objetivo específico 4.

A partir de los hallazgos encontrados se acepta la cuarta hipótesis específica establece que existe relación directa entre apoyo al personal del liderazgo transformacional y *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Angelina (2018) quien señala en su estudio titulado la relación del liderazgo, el *engagement* y el rol mediador en los

colaboradores de una empresa de servicios de laboratorio, y demuestra que existe una relación positiva entre apoyo al personal y el *engagement*, es decir si existe un buen apoyo a los colaboradores también existirá buena energía al momento de realizar sus trabajos diarios.

5.5.5. Respecto al objetivo específico 5.

A partir de los hallazgos encontrados se acepta la quinta hipótesis específica establece que existe relación directa entre el reconocimiento al personal del liderazgo transformacional y *engagement* en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Lizcano (2020) quien señala en su estudio titulado *Relación entre estilos de Liderazgo y engagement*, donde da a conocer que existe una relación directa entre la variable reconocimiento al personal del liderazgo transformacional y el *engagement*.

Conclusiones

Teniendo en cuenta los objetivos, las hipótesis y los cuestionarios de investigación planteados, se concluye que:

1. Se demostró que existe una relación directa entre Liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores del Centro de salud La Libertad de Huancayo, de nivel moderado. Esto significa que a la existencia de un buen liderazgo transformacional en todas sus dimensiones como son: visión, comunicación inspiracional, estimulación intelectual, apoyo al personal y reconocimiento al personal permitirán incrementar el mejor nivel de *engagement* en los colaboradores del centro de salud.

2. Se demostró una relación directa entre visión y el *engagement* en el centro de Salud La Libertad, de nivel moderado. Esto significa que al incrementar la visión de liderazgo transformacional con sus indicadores como: orientación, conocimiento de objetivos, brindar frases alentadoras a los colaboradores y la mejora de situaciones, permitirán incrementar el nivel de *engagement* en los colaboradores del centro de salud.

3. Se demostró que existe una relación directa entre comunicación inspiracional y *engagement* en el centro de Salud La Libertad de Huancayo, de nivel moderado. Esto significa que al incrementar el nivel de comunicación inspiracional con sus indicadores como: brindar frases alentadoras a sus colaboradores y animarlos a mejorar situaciones y el aprovechamiento de oportunidades, permitirán incrementar el nivel de *engagement* en los colaboradores del centro de salud.

4. Se demostró que existe una relación directa entre estimulación intelectual y el *engagement* en el Centro de Salud La Libertad de Huancayo, de nivel moderado. Esto significa que al mejorar los indicadores de estimulación intelectual como es: la capacidad resolutive de problemas, generador de nuevas ideas y la búsqueda de alternativas de cambio; permitirá incrementar el nivel de *engagement* en los colaboradores.

5. Se demostró que existe una relación directa entre apoyo al personal y el *engagement* en el Centro de Salud la Libertad de Huancayo, de nivel moderado. Esto significa que al mejorar los indicadores de apoyo al personal como es: consideración de sentimientos, así como de atender las necesidades personales y la atención de los colaboradores; permitirá incrementar el nivel de *engagement* en los colaboradores del centro de salud.

6. Se demostró que existe una relación directa entre reconocimiento al personal y el *engagement* en el Centro de Salud la Libertad de Huancayo, de nivel moderado. Esto significa que al mejorar los indicadores de reconocimiento al personal como es reconocer el y buenos resultados de los colaboradores y elogiar con palabras los logros de los colaboradores; permitirá incrementar el nivel de *engagement* en los colaboradores del centro de salud.

Recomendaciones

De los resultados obtenidos se recomienda:

1. Se recomienda a la gerencia del centro de salud La Libertad de la ciudad de Huancayo, aplicar cada una de las dimensiones que mejoren su liderazgo transformacional, tanto en la visión, en la comunicación inspiracional, estimulación intelectual, apoyo al personal y en reconocer la labor de sus trabajadores.

2. A cada uno de los responsables de la gerencia del centro de salud La Libertad de la ciudad de Huancayo, se recomienda aplicar las dimensiones del *engagement* para poder mejorar el ámbito laboral, para poder así elevar el ánimo de los trabajadores y lograr alcanzar el nivel óptimo en su desempeño laboral.

3. A cada uno de los responsables de la gerencia, se recomienda ofrecer conferencias al personal de salud para que comprendan la importancia de tener un buen liderazgo transformacional y complementarlo con el *engagement*, y así poder lograr su objetivo.

4. A cada uno de los responsables de la gerencia, se recomienda mejorar las instalaciones del Centro de Salud La Libertad de la ciudad de Huancayo, ya que de esta manera los trabajadores podrán desenvolverse de manera más eficaz y demostrar todos sus conocimientos en favor de los pacientes, y lograr los objetivos trazados.

5. A cada uno de los trabajadores, se les sugiere trabajar en equipo a los profesionales de la salud y motivarse entre ellos ya que así se podrá construir una buena unión y relación entre todos los colaboradores del centro de salud.

Referencias

- Anaía Soledad Gabriela Caridi, S. B. (2018). Liderazgo transformacional y engagement en directivos en salas de juego de Mar del Plata. *Psychology, Society & Education*, 203-214.
- Angelina, J. G. (2018). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2222/Rocio_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Arias, J. (2020). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 9-15. Obtenido de <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/256e/18>
- Asencio, Z. (2021). *Liderazgo transformacional y Engagement de colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74073/Asencio_LZK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernard , B., & Bruce, A. (2001). *Desarrollo del potencial a través de una gama completa de liderazgo TM: casos de liderazgo transaccional y transformacional*. Psychology Press.
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo Empresarial*. Ciudad de México: RED TERCER MILENIO S.C. Obtenido de <https://erp.iestbellavista.edu.pe/upload/avt20220504120737455php6efkqj6.pdf>
- Bryman, A. (2004). Qualitative research on leadership: A critical but appreciative review. *Department of Social Sciences*, 762. Obtenido de

<https://umesorld.files.wordpress.com/2011/02/qualitative-research-on-leadership-2004-bryman.pdf>

Burns , J. (1978). Leadership. *Scientific Research Publishing*, 93-95. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/324086124_Burns_Senge_and_the_Study_of_Leadership

Contreras , N., & Ramirez , M. (2019). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Publicado por Permanyer*, 526-531. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/cicr/v88n4/0009-7411-cir-88-4-526.pdf>

D'Agostino, A. (Sábado, 21 de noviembre del 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Deloitte Perú*, 1. Obtenido de <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>

Duran , M., & Castañeda , D. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicio. *Acta Colombiana Psicología*, 135-147. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79838614013.pdf>

García, K. (2022). *Liderazgo Transformacional y Engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos, Lima - 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80253/Garcia_RKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hermosilla, D., Amutio, A., Da costa, S., & Paez , D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del trabajo y las Organizaciones*, 135-143. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231349103001>

- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de file:///C:/Users/Utente/Downloads/06%20LIBRO%20Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20HERNANDEZ.pdf
- Italo, V., & Jose, Y. (2016). *LA TEORIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE BERNARD BASS PARA EL LIDERAZGO DE DIRECTIVOS Y DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA NACIONAL DE VARONES 27 DE DICIEMBRE – LAMBAYEQUE*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5796/BC-TES-TMP-3%20VILCHEZ%20CARRILLO-YARLEQUE%20GASTELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lizcano, N. (2020). *Relacion entre estilos de liderazgo y engagement: caso de estudio*. Bucaramanga: Universidad Pontificia Bolivariana. Obtenido de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9932/158_1%20%281%29.pdf?sequence=1
- Méndez, C. (2011). *Metodología. Diseño y Desarrollo Del Proceso de Investigación Con Énfasis en Ciencias Empresariales*. Ciudad de México: Limusa. Obtenido de file:///C:/Users/Utente/Downloads/04%20LIBRO%20DE%20METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-ENFOQUE%20EMPRESARIAL.pdf
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las. *Facultad de Ciencias Económicas*, 118-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Muñoz, A., & Bakker, A. (2013). *El engagement en el trabajo*. Edición Piramide .
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de

- Schufeli, Salanova, Gónzales-Roma, & Bakker. (2002). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. 55. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- Vargas, L., & Estrada, W. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Valor Agregado*, 35-46. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1264/1607
- Vasquez , M., Inostroza, R., & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 1-17. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-05812021000100001&script=sci_arttext

Apéndice A

Apéndice 01: Matriz de consistencia

Liderazgo Transformacional y Engagement en el Centro de Salud La Libertad de Huancayo

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿Existe relación entre liderazgo transformacional y <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo?	Identificar la relación existente entre liderazgo transformacional y <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo	Existe una relación directa entre liderazgo transformacional y <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo.	V1: Liderazgo Transformacional a. Visión b. Comunicación inspiracional c. Estimulación intelectual d. Apoyo al personal e. Reconocimiento al personal	Enfoque de investigación: Cuantitativo. Tipo de investigación: Básica. Nivel de investigación:
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico	V2 <i>Engagement</i>	
a. ¿Existe relación entre la visión del liderazgo transformacional y el <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023?	a. Conocer la relación entre la visión del liderazgo transformacional y el <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023.	a. Existe una relación directa entre la visión del liderazgo transformacional y el <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo – 2023	a. Dedicación b. Vigor c. Absorción	Correlacional Diseño de investigación: No experimental, transversal.
b. ¿Existe relación entre la comunicación inspiracional del liderazgo transformacional y el	b. Conocer la relación entre la comunicación inspiracional del liderazgo transformacional y el	b. Existe una relación directa entre la comunicación inspiracional del liderazgo transformacional y el		Población:

<p><i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023?</p>	<p><i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023.</p>	<p><i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023</p>	<p>106 colaboradores de las diferentes especialidades del Centro de Salud La Libertad.</p>
<p>c. ¿Existe relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023?</p>	<p>c. Conocer la relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023.</p>	<p>c. Existe una relación directa entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023</p>	<p>Muestra: 83 colaboradores de las diferentes especialidades del Centro de Salud La Libertad.</p>
<p>d. ¿Existe relación entre el apoyo al personal del liderazgo transformacional y el <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023?</p>	<p>d. Conocer la relación entre el apoyo al personal del liderazgo transformacional y el <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023.</p>	<p>d. Existe una relación directa entre el apoyo al personal del liderazgo transformacional y el <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023</p>	<p>Proceso de análisis de datos:</p>
<p>e. ¿Existe relación entre el reconocimiento al personal del liderazgo transformacional y el <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023?</p>	<p>e. Conocer la relación entre el reconocimiento al personal del liderazgo transformacional y el <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023.</p>	<p>e. Existe una relación directa entre el reconocimiento al personal del liderazgo transformacional y el <i>engagement</i> en los colaboradores del Centro de Salud La Libertad de Huancayo - 2023</p>	<p>Estadística descriptiva e inferencial</p>

Apéndice B

Ficha técnica Liderazgo Transformacional

Ficha Técnica:

Nombre de la Prueba: Escala de Liderazgo Transformacional, ver apéndice B.

Autores: Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin

Procedencia: Australia

Año: 2004

Adaptación Peruana: Luis Jesús Dávalos Zevallos

Año de adaptación: 2014

Administración: Individual o Colectiva para Adultos

Duración: Sin límite de tiempo (10 a 15 minutos aprox.)

Áreas de la Prueba: Se consideran 5 dimensiones basadas en la teoría del liderazgo transformacional de Bass, Avolio y House (1998).

Visión: Es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.

Comunicación inspirada: Es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Estimulación intelectual: Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.

Liderazgo de apoyo: Se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Reconocimiento personal: Provisión de recompensas, el elogio y el reconocimiento de esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

Instrucciones: Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas e indique con qué frecuencia ocurre en usted las acciones descritas en las frases.

Para ello cuenta con cinco alternativas de respuestas:

Rara vez o nunca.

Pocas veces.

A veces.

Con mucha frecuencia o casi siempre.

Muy frecuentemente o siempre.

Calificación: La prueba es una escala tipo Likert con 5 niveles, donde 1 es "raras veces o nunca", mientras que 5 se refiere a "muy frecuente o siempre". La puntuación en el ítem 3 es inversa. Se suman todas las respuestas y se procede a sacar el promedio, luego se identifica en que rango se encuentra según los baremos.

- **Validez y Confiabilidad de la Prueba Original**

Validez: Rafferty y Griffin (2004), hallaron la validez de constructo de la prueba, determinando que posee 5 factores claramente definidos.

Confiabilidad: Rafferty y Griffin (2004), hallaron el Alfa de Cronbach de cada dimensión o sub escala:

- Visión: Posee un Alfa de Cronbach de 0,82.
- Estimulación Intelectual: Posee un Alfa de Cronbach de 0,84.
- Comunicación inspiradora: Posee un Alfa de Cronbach de 0,88.
- Liderazgo de Apoyo: Posee un Alfa de Cronbach de 0,95.
- Reconocimiento Personal: Posee un Alfa de Cronbach de 0,96.

Adaptación de la Prueba

Muestra: Se tuvo como población a 2,500 docentes de ambos sexos, de educación básica regular de colegios nacionales, cuyas edades oscilan entre 30 y 65 años, de Villa El Salvador. La muestra fue conformada por 890 docentes de 7 colegios seleccionados al azar.

2.7.4.

Tabla 1. Validez de contenido de la Escala de Liderazgo Transformacional según

Prueba Binomial.

		Prueba Binomial					
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)	
En la tabla los resultados son menores a 0.05, por lo que se rechaza la Ho y se acepta la Ha para los ítems, es decir, sí hay concordancia entre los jueces, por lo tanto, la prueba de 15 ítems tiene validez de contenido.	J1	Grupo 1	1	14	.93	.50	.001
		Grupo 2	0	1	.07		
	J2	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
		Grupo 2	0	0	.00		
	J3	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
		Grupo 2	0	0	.00		
	J4	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
		Grupo 2	0	0	.00		
	J5	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
		Grupo 2	0	0	.00		
	J6	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
		Grupo 2	0	0	.00		
	J7	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
		Grupo 2	0	0	.00		
	J8	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
		Grupo 2	0	0	.00		
	J9	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
		Grupo 2	0	0	.00		
	J10	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
		Grupo 2	0	0	.00		

Confiabilidad

Alfa de Cronbach: Se observa la media y la correlación ítem-test corregida de cada uno de los ítems y su grado de relación con el test total. Sobre la correlación elemento-total corregida en todos los ítems es superior a 0,20 (Kline, 1993, pág. 176), significa que todos los ítems miden la misma dimensión que el test en su conjunto, es decir, el Liderazgo Transformacional.

Tabla 2

Niveles de Confiabilidad y
Correlación Ítem-Test.

El Alfa de Cronbach del
Test Total es de 0.734, implicando
un nivel Alto de Confiabilidad
(Hernández, Fernández y Baptista,
2006, p. 567).]

	Estadísticos total-elemento			
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	50.77	11.231	.679	.703
P2	50.72	11.258	.674	.725
P3	52.09	11.428	.750	.705
P4	50.89	10.918	.681	.696
P5	50.79	10.805	.676	.737
P6	50.92	10.691	.685	.705
P7	50.90	10.967	.690	.739
P8	50.95	11.269	.729	.690
P9	50.79	11.050	.676	.723
P10	50.61	11.288	.725	.743
P11	50.67	11.027	.671	.727
P12	50.75	10.692	.663	.742
P13	50.60	10.841	.658	.727
P14	50.68	10.619	.738	.705
P15	50.54	10.658	.731	.706

Tabla 3.

Baremos.

Nivel	PC	VISION	C. INSPIRADA	E. INTELLECTUAL	L. DE APOYO	R. PERSONAL	TOTAL	PC
MUY BAJO	1	0 a 6	0 a 7	0 a 7	0 a 7	0 a 7	0 a 45	1
	2			8	8	8	46	2
	3						47	3
	4	7					48	4
	5							5
	6		8			9		6
	7						49	7
	8					9		8
	9							9
BAJO	10						50	10
	15		9					15
	20			9		10	51	20
P R O M E D I O	25	8			10		52	25
	30							30
	35						53	35
	40	9	10	10				40
	45					11		45
	50						54	50
	55				11			55
	60						55	60
	65	10						65
ALTO	70		11	11				70
	75					12	56	75
	80				12			80
	85	11	12				57	85
	90						58	90
	91			12	13			91
	92					13		92
	93						59	93
	94							94
MUY ALTO	95	12					60	95
	96				14			96
	97		13	13				97
	98					14	61	98
	99	13 a 15	14 a 15	14 a 15	15	15	62 a 75	99
Media		9.85	10.83	10.78	11.41	11.60	54.46	M
DS		1.567	1.503	1.35	1.44	1.43	3.475	DS

Apéndice C

Ficha Técnica *Engagement*

Ficha técnica:

Nombre Original: Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Autores: Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker

Procedencia: Europa

Año: 2003

Adaptación Peruana: Cinthya Flores, Manuel Fernández y Arturo Juárez

Año de adaptación: 2015

Administración: Grupal o personal

Duración: No presenta límites de tiempo, lo esperado es de 10 a 15 minutos

Aplicación: Adultos.

Descripción de instrumentos La escala de engagement laboral está basada en la teoría de Schaufeli y Bakker (2003), quienes la definieron como un constructo que integra sentimientos de Vigor; se presenta al realizar una actividad, utilizando una energía extra para lograr nuestro propósito, dedicación; es el tiempo en que le dedicas a las funciones laborales y se muestran en los resultados, ya que siempre logra cumplir con sus objetivos, sintiéndose orgullo de sí mismo, y Absorción; es la concentración con la que se realiza un trabajo y genera sentimientos de satisfacción. La prueba es una escala tipo Likert con 3 niveles, y cuenta con siete alternativas de respuestas, que van de 0 a 6 puntos: nunca (0), esporádicamente; pocas veces al año o menos (1), de vez en cuando; Una vez al mes o menos (2), regularmente; algunas veces al mes (3), frecuentemente; Una vez por semana (4), muy frecuentemente; varias veces por semana (5), diariamente (6). Posee baremos de 5 categorías las cuales son muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto.

Aspectos psicométricos de la prueba adaptada:

Validez de constructo: correlaciones elevadas para vigor, dedicación y moderadas para absorción. Confiabilidad de V: 0,79; D: 0,82 y A: 0,66.

Validez:

En cuanto a su validez se realizó una prueba piloto con 60 personas, pertenecientes a la población de una empresa del área administrativa, donde se utilizó el método de criterio de jueces a través del estadístico V de Aiken, obteniendo resultados adecuados para la validez de 0.1 para los demás ítems.

Confiabilidad:

Así mismo, se utilizó el método de consistencia interna a través del estadístico de alfa de Cronbach, obteniendo un alfa de Cronbach para el test Liderazgo transformacional de 0,935 de confiabilidad, indicando que el instrumento a utilizar es confiable para el contexto y población de estudio, ya que la prueba adaptada anteriormente en nuestro país fue en docentes.

Apéndice D

Instrumento de recolección de datos



Universidad
Continental

Cuestionario

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

(RAFFERTY Y GRIFFIN, 2004)

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y *ENGAGEMENT*

Objetivo: Determinar si se práctica el liderazgo transformacional y el *engagement* en el Centro de Salud La Libertad.

Confidencialidad: La información proporcionada en el presente cuestionario será utilizada para fines académicos y su contenido será tratado en forma confidencial.

Información General:

Género: M F Área de trabajo:

E : 18 a 25 años Tiempo de servicio: Menos de 3 meses

26 a 30 años De 3 a 12 meses

31 a 40 años 1 a 2 años

41 a 50 años 2 a 3 años

51 a más años 3 a más años

Instrucciones: Lea cada enunciado, seleccionar una alternativa y marque con un X.

Este cuestionario está estructurado por ítems con una escala de Likert, que son las siguientes:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1: Rara vez o nunca, 2: Pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas Veces, 5: Con mucha frecuencia o siempre

N°	REACTIVOS	ALTERNATIVAS				
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización					
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años					
03	No tiene idea de hacia dónde va la organización					
04	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización					
05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo					
06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades					
07	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas					
08	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes					
09	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros					
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros seas atendidos					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente					

ENGAGEMENT**Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey)**

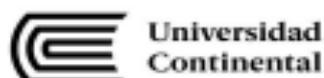
A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provoca su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

1: Nunca o casi nunca, **2:** Rara vez, **3:** Bastante veces, **4:** Casi siempre, **5:** Siempre

N°	REACTIVOS	ALTERNATIVAS				
01	En mi trabajo me siento lleno de energía					
02	Mi trabajo tiene sentido y propósito					
03	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
04	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
05	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
06	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi					
07	Mi trabajo me inspira					
08	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
09	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
11	Estoy inmerso en mi trabajo					
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo					
13	Mi trabajo es retador					
14	Me dejo llevar por mi trabajo					
15	Soy muy persistente en mi trabajo					
16	Me es difícil desconectar del trabajo					
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando					

Apéndice E

Validación de instrumentos por juicio de expertos



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Siendo requisito indispensable la revisión por expertos de cada uno de los instrumentos en un trabajo de investigación, se solicita la validación respectiva, para la cual el/la estudiante debe adjuntar el instrumento de recolección de datos, la matriz de consistencia y la matriz de operacionalización, de la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT EN EL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD DE HUANCAYO - 2023

Instrucciones: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de Evaluación	PARA: Congruencia y claridad del instrumento					PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					5					5
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					5					5
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					5					5
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					5					4
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					5					4
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					5					4
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					5					4
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					5					4
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.					5					5
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					5					5
Sumatoria Parcial					50					50
Sumatoria Total					50					50

Observaciones:

Nombres y Apellidos del Experto: Noriza Sintia Turin Meza

Especialidad: Gestión estratégica de empresas

DNI.: 42224786

Celular: 943690949

Firma:.....

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS

Apreciación del experto sobre el cuestionario:

En términos generales el instrumento es el apropiado para realizar la investigación propuesta.

Criterios de Evaluación	Correcto	Incorrecto
1. El instrumento tiene estructura lógica.	X	
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.	X	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.	X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.	X	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.	X	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.	X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.	X	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.	X	
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.	X	
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.	X	

Nombres y Apellidos del Experto: Noriza Sinúa Turín Meza

Teléfono: 943690949

DNI: 42224786



Firma:

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Siendo requisito indispensable la revisión por expertos de cada uno de los instrumentos en un trabajo de investigación, se solicita la validación respectiva, para la cual el/la estudiante debe adjuntar el instrumento de recolección de datos, la matriz de consistencia y la matriz de operacionalización, de la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT EN EL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD DE HUANCAYO - 2023

Instrucciones: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

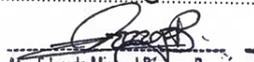
Criterios de Evaluación	PARA: Congruencia y claridad del instrumento					PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.				X						X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X					X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				X					X	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				X					X	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X					X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				X					X	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				X					X	
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.				X					X	
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.				X					X	
Sumatoria Parcial				10					10	
Sumatoria Total				50					50	
										49

Observaciones:

.....

Nombres y Apellidos del Experto: Eduardo Michal Párraga Baquerizo

Especialidad: Administración


 Mg. Eduardo Michal Párraga Baquerizo
 CLAD N° 33678

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS

Apreciación del experto sobre el cuestionario: El cuestionario reúne los requisitos para ser aplicado.

Criterios de Evaluación	Correcto	Incorrecto
1. El instrumento tiene estructura lógica.	X	
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.	X	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.	X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.	X	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.	X	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.	X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.	X	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.	X	
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.	X	
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.	X	

Nombres y Apellidos del Experto: Eduardo Michael Parraga Baquerizo

Teléfono: 945990000

DNI: 42224886


Mg. Eduardo Michael Parraga Baquerizo
CLAD N° 33878

Firma:

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Siendo requisito indispensable la revisión por expertos de cada uno de los instrumentos en un trabajo de investigación, se solicita la validación respectiva, para la cual el/la estudiante debe adjuntar el instrumento de recolección de datos, la matriz de consistencia y la matriz de operacionalización, de la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT EN EL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD DE HUANCAYO - 2023

Instrucciones: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)
5 = Optimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente	5 = Minimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte

Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.				X					X		X				
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.				X					X		X				
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X					X		X				
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				X					X		X				
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X			X		
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X			X		
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X	X				
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				X					X		X				
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.				X					X		X				
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					X					X			X		
Sumatoria Parcial															
Sumatoria Total				44					44					23	

Observaciones:

El instrumento presenta cambios en sus indicadores a
 como se refiere al autor con respecto a la variable
 Engagement.....

Nombres y Apellidos del Experto: Pedro B. Voregas Rodriguez

Especialidad: Dirección Estratégica



Lic. Adm. Pedro B. Voregas Rodríguez
 CLAP - 05408

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS

Apreciación del experto sobre el

cuestionario: El cuestionario es óptimo para su
ejecución en la investigación.

Criterios de Evaluación	Correcto	Incorrecto
1. El instrumento tiene estructura lógica.	X	
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.	X	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.	X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.	X	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.	X	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.	X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.	X	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.	X	
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.	X	
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.	X	

Nombres y Apellidos del

Experto:

Pedro B. Varegas Rodríguez

Teléfono:

964670314

DNI:

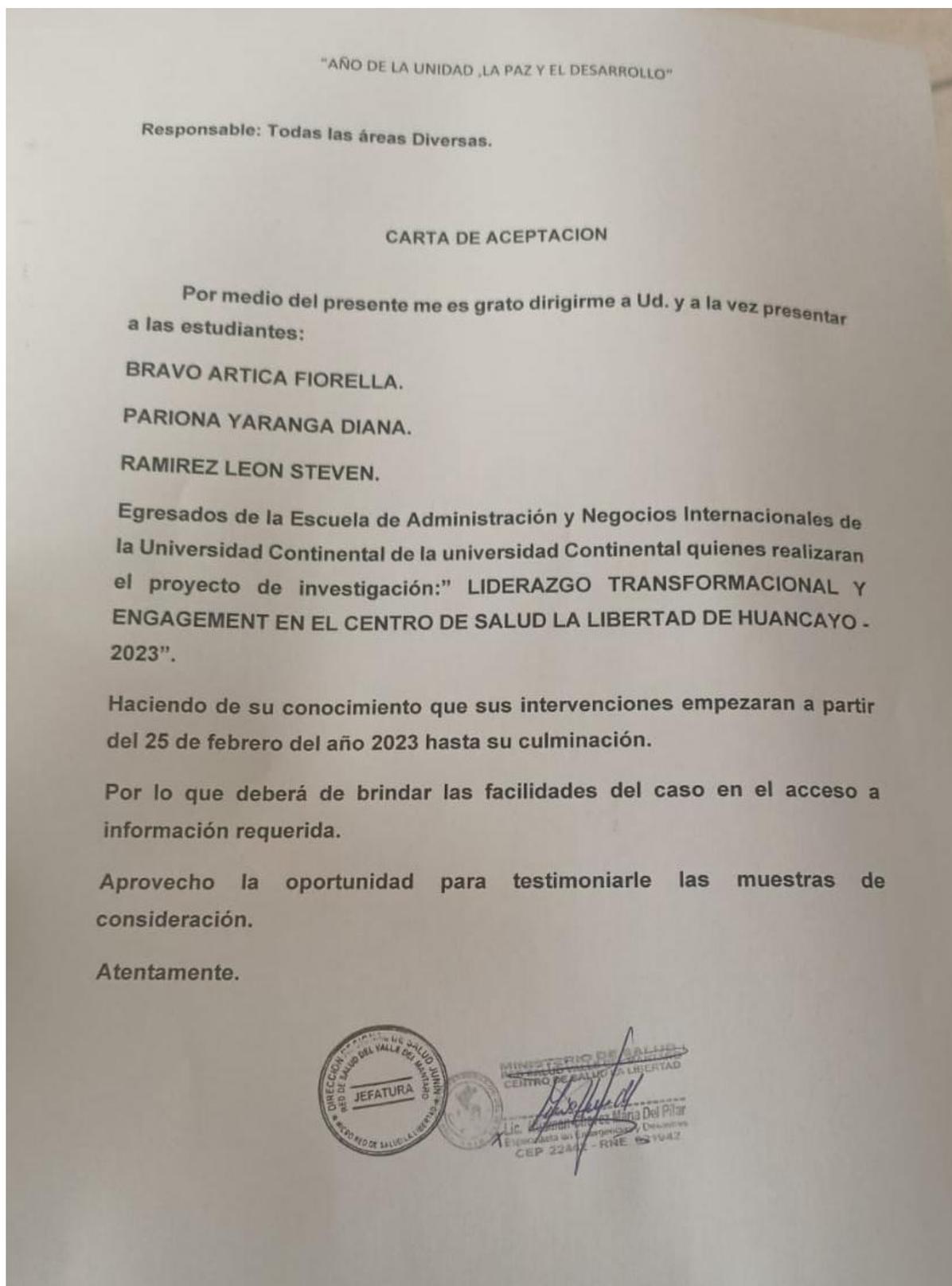
40144404



Lic. Adm. Pedro B. Varegas Rodríguez
CLAP - 05408

Apéndice F

Evidencias (formatos, fotografía, otros)



Apéndice G

Guía de entrevista

Guía de Entrevista

Estimada Dra. Somos egresados de la Universidad Continental, estamos realizando un trabajo de Investigación titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT EN EL CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD DE HUANCAYO**, para lo cual le realizaremos algunas preguntas, que solicitamos nos responda con sinceridad. Se mantendrá absoluta confidencialidad.

I. Entrevistado:

II. Datos de Identificación del Entrevistador:

Nombres y Apellidos :

Nombres y Apellidos :

Nombres y Apellidos :

- a) ¿Cuánto personal se encuentra a su cargo y de qué especialidades? (Si es Jefe de servicio)
- b) ¿Cuál es la visión que tienen como equipo de trabajo?
- c) ¿Existe apoyo mutuo entre los colaboradores?
- d) ¿Qué políticas de reconocimiento aplican hacia el personal de salud?
- e) ¿Usted siente entusiasmo, inspiración y dedicación por su trabajo? |

Gracias por su colaboración.

a) ¿Cuál es la visión que tienen como equipo de trabajo?

- Colaborador N1: la visión que tiene el centro de Salud la Libertad es brindar una atención con calidad a todos los usuarios que tengan contacto con el centro de Salud, pero no todos lo aplican, en su gran mayoría no.
- Colaborador N2: Como visión tenemos que atender a todas las gestantes, sin discriminación económica, esa es la principal visión que tenemos como profesionales de salud.

- Colaborador N3: Nosotros como equipo de trabajo tenemos la atención con calidad a nuestra paciente.
- Colaborador N4: Definitivamente como visión es que sigamos creciendo como institución, pero brindando un servicio de calidad, donde todas las personas se sientan cómodas.
- Colaborador N5: Como primer nivel nuestra visión es prestar servicios de salud a los usuarios desde la promoción y prevención, pero para lograrlo con efectividad las jefaturas deben de realizar con frecuencia capacitaciones.

Los entrevistados identifican de manera inicial que efectivamente si tienen una visión como personal de salud, pero no muestran una visión como una institución que son y hacia dónde quieren llegar. Entonces se puede identificar que el personal no tiene una idea clara acerca de la visión como equipo de trabajo.

b) ¿Existe apoyo mutuo entre los colaboradores?

- Colaborador N1: la pandemia ha hecho que cambie algunas actitudes con respecto al trabajo en equipo, el uso de las mascarillas ha hecho que se interrumpa ese lazo amical que se necesita para trabajar en equipo, el hecho de mirarnos, de ver nuestras expresiones entre nosotros, hay todavía ese temor de confraternizar por el mismo hecho de que muchos hemos perdido seres querido muy cercanos, es por eso que el trabajo en equipo últimamente se vio alterado, últimamente se ve las consecuencias en todo lo que hemos vivido, he visto más alejamiento entre nosotras en vez de que tengamos más acercamiento como equipo.
- Colaborador N2: No entre todos, siempre hay discrepancias, sobre todo en el hecho de que nunca se trabaja en equipo, siempre hay algunas personas que no saben trabajar en equipo, debe ser el hecho que aún no se acoplan al ritmo de trabajo del Centro de Salud la Libertad.

- Colaborador N3: nosotras por ser un grupo grande y sobre todo estar relacionados en los aspectos del trabajo en la atención de los pacientes pues debemos tener muy buena comunicación, hay momentos que si se da, pero por la presión del trabajo se llega a veces a no entenderse, entonces por
- Colaborador N4: trabajar en equipo es muy difícil porque todo el personal de salud tiene diferente modo de trabajar o lidiar con un grupo de personas no es fácil, creo yo que para trabajar en equipo debemos todos poner de nuestra parte, en el Centro de Salud la Libertad no hay mucho ese apoyo mutuo.
- Colaborador N5: Si la hay, solo cuando hay cambios de jefes de áreas es donde las personas empiezan a murmurar cosas malas y empieza la desunión como equipo porque hay personas que no están de acuerdo que ciertas personas deban asumir ciertos cargos.

Los entrevistados de manera inicial respondieron que no existe apoyo mutuo entre los colaboradores del Centro de Salud la Libertad, se identifica que el personal no se encuentra conforme con el apoyo mutuo por parte de los colaboradores.

c) ¿Qué políticas de reconocimiento aplican hacia el personal de salud?

- Colaborador N1: siempre este concepto fue para mí uno de los más importantes en un trabajo porque no solamente se debe notar las faltas del personal sino también que se reconozca la puntualidad, la iniciativa, el hecho de que siempre se piense en atender con calidad, de ser responsables. En el centro de salud la libertad si hay políticas, pero no se realizan, no se ponen en práctica, no te dan por lo menos una carta de felicitación, hace falta la implementación de estos reconocimientos para venir con más motivación al trabajo.

- Colaborador N2: Hasta el momento ninguna, no hay ese incentivo porque no todo es trabajo, debería ver el área que justamente se encargue en ese aspecto entonces eso y otras cosas más nos está faltando como institución.
- Colaborador N3: En el sector público nosotros no tenemos reconocimientos, solo tenemos un sueldo mensual pero aparte de ello no tenemos incentivos.
- Colaborador 4: Como somos una institución pública no existen los incentivos, debería ser implementado porque es una muy buena idea para empezar a trabajar mucho más motivados.
- Colaborador N5: El tiempo que voy laborando nunca vi reconocimiento hacia algún profesional de salud, en ese aspecto es muy deficiente.

Los entrevistados de manera inicial respondieron que Centro de Salud la Libertad no reconoce muy seguido el logro de sus trabajadores por tal motivo el personal no está conforme con las políticas de reconocimiento a los compañeros de trabajo de la institución pública.

d) ¿Usted siente entusiasmo, inspiración y dedicación por su trabajo?

- Colaborador N1: yo siento pasión por mi trabajo, a mí me gusta llegar y brindar una atención de calidad, yo misma me auto motivo, pero lamentablemente a veces quiero dar iniciativas o ideas, pero no encuentro las facilidades de nuestras jefaturas al contrario más bien te ponen trabas y eso desmotiva, pero personalmente una debe seguir porque te apasiona tu profesión y se debe seguir adelante.
- Colaborador N2: ahora estamos mejorando porque hemos estado en un ambiente muy tenso, ahora estamos trabajando más tranquilas, pero si, nos falta ese estímulo de tal vez organizarnos con deportes y salir un poco de lo habitual, a veces lo rutinario nos termina ahogando.
- Colaborador N3: Definitivamente si tengo mucha pasión por mi trabajo, en honor brindar ayuda a los demás cuando más lo necesiten.

- Colaborador N4: con respecto a mi profesión si, definitivamente sino no hubiera escogido esta profesión en medicina, pero a veces hay desaciertos en el ambiente laboral porque no todo es en armonía, a veces hay disgustos en el trabajo porque tal vez no concuerdas en la idea de otro personal de salud.
- Colaborador 5: Si, mi entusiasmo, inspiración y dedicación es por vocación, me gusta ser obstetra a través de esta carrera puedo servir, cuidar y ayudar a los pacientes

Los entrevistados respondieron que, si se sienten muy entusiasmados, inspirados en su trabajo. La gran mayoría trabaja con entusiasmo y/o inspiración en su trabajo. Por lo descrito en la presente investigación, los problemas expuestos generan la necesidad de investigar sobre la incidencia del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en el Centro de Salud la Libertad.



Evidencia de encuesta a usuarios 1



Evidencia de encuesta a usuarios 2



Evidencia de encuesta a usuarios 3



Evidencia de encuesta a usuarios 4



Evidencia de encuesta a usuarios 5