



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Prácticas del líder en el engagement laboral de las enfermeras de
un hospital de Essalud nivel I Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Paredes Mosqueira, Meliza (orcid.org/0000-0002-7103-3083)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis amados hijos Evolet y Anthony que son mi inspiración para ser cada vez mejor madre y profesional, dándome el ánimo en cada decisión que tomo; siempre buscare ser siempre su ejemplo en su vida personal como profesional.

A mis padres Dora y Willian con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por apoyarme en cada decisión de mi vida.

A ti Dios que siempre estas a mi lado y nunca me desamparas guiando mis pasos por la alegría y adversidades de la vida.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a la inminente asesora Mg. Miluska R. Vega Guevara, quien me a través de sus enseñanzas compartió sus conocimientos y con su dirección me permitió culminar el presente trabajo en forma satisfactoria.

A mi amiga y hermana Esteher Silva con quien caminamos desde el principio en esta nueva etapa profesional brindándome su apoyo incondicional.

Finalmente quiero expresar mi agradecimiento a cada una de mis colegas que colaboraron con este estudio en forma desinteresada para la recolección de datos.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
V. RESULTADOS	20
VI. DISCUSIÓN	28
VII. CONCLUSIONES	33
VIII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Financiamiento del Proyecto	18
Tabla 2	Cronograma de ejecución	18
Tabla 3	Prácticas del líder en un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022	20
Tabla 4	Engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022.	21
Tabla 5	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las prácticas del líder en el engagement laboral.	22
Tabla 6	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de influencia de modelar el camino en el engagement laboral.	23
Tabla 7	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de influencia de visión compartida en el engagement laboral.	24
Tabla 8	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de influencia de desafiar el proceso en el engagement laboral.	25
Tabla 9	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de habilitar a los demás en el engagement laboral.	26
Tabla 10	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de alentar al corazón en el engagement laboral.	27

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo definir si las prácticas del líder influyen en el engagement laboral en las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022; siendo una investigación básica, descriptiva; con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal; la muestra es de 104 enfermeras, para la recolección de datos se usó la encuesta usándose el instrumento "Inventario de Prácticas de liderazgo" (IPL) para medir las practicas del líder y la Escala UWES en profesionales de la salud para medir el engagement laboral; obteniéndose que el 60.6% de enfermeras consideran un nivel alto de liderazgo , el nivel moderado con 26% y nivel bajo solo el 13.5%; también el 75% de las enfermeras están ubicadas en un nivel alto de engagement y el 25% están en el nivel moderado.

Encontrándose que el estadístico de Chi-cuadrado es 4.840 y el p-valor es 0.089 (> 0.05); las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.067; indicando que solo el 6.7% de los datos de engagement laboral son explicados por el modelo logístico ordinal; concluyéndose que las practicas del líder no influyen de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima año 2022.

Palabras clave: *Prácticas del líder y engagement laboral*

Abstract

The objective of this study is to define whether leader practices influence work engagement in nurses at an Essalud Hospital Level I Lima 2022; being a basic, descriptive investigation; with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design; the sample is 104 nurses, for data collection the survey was used using the instrument "Inventory of Leadership Practices" (IPL) to measure leader practices and the UWES Scale in health professionals to measure work engagement; Obtaining that 60.6% of nurses consider a high level of leadership, the moderate level with 26% and low level only 13.5%; also 75% of the nurses are located in a high level of engagement and 25% are in the moderate level.

Finding that the Chi-square statistic is 4.840 and the p-value is 0.089 (> 0.05); Pseudo R squared measurements show a Nagelkerke coefficient equal to 0.067; indicating that only 6.7% of work engagement data are explained by the ordinal logistic model; concluding that the practices of the leader do not significantly influence the work engagement of the nurses of an Essalud Hospital Level I Lima year 2022.

Keywords: *Leader practices and work engagement*

I. INTRODUCCIÓN

La estructura de Salud está formada por componentes humanos, materiales y tecnológicos que se organizan adecuadamente para dar atención preventiva, tratamiento y rehabilitación al usuario buscando eficiencia en la atención y rentabilidad económica. El trabajador de salud y el usuario deben tener condiciones adecuadas en las diferentes instalaciones.

El liderazgo es la capacidad, aptitud y características innatas o adquiridas que tiene una persona, las que usa para poder encaminar al equipo de trabajo a su cargo para cumplir objetivos trazados, las organizaciones para poder enfrentarse a los retos que se puedan presentar en su desenvolvimiento necesitan un liderazgo exitoso. El liderazgo sigue siendo importante en la conducta de los trabajadores en su entorno laboral, adquiriendo más trascendencia debido al cambio constante de las estructuras debido al desarrollo y evolución de las diferentes empresas ya que trae consigo la mejora en el entorno práctico y de organización.

Puertas (2020) América Latina debe buscar llegar a sistemas de salud, con líderes que tengan inteligencia emocional, siendo capaces de encontrar sus propios sucesos que los transformen buscando la calidad, siendo capaces de liderar el sistema buscando organizaciones capaces de adaptarse para lograr la transformación en salud con voluntad y humildad de los profesionales de la salud para alcanzar la salud universal.

El liderazgo es útil para fomentar la participación formando alianzas entre los sectores sustentables que se encarguen de los diferentes sectores de la estructura del sistema de salud; y así emprender nuevos retos en salud.

Escobar et. (2021) señala que un empleado con engagement muestra elevado grado de energía, entusiasmo y eficacia ante sus actividades laborales, actuando ante las demandas de su puesto con total efectividad, ya que sus vínculos son la relación con el deber, entusiasmo, pasión y energía que presenta el trabajador.

El engagement laboral participa en el proceso de atención de calidad y administrativos, en la actualidad se observa la insatisfacción del trabajador en las

organizaciones sobre todo públicas, por ello se necesita valorar el engagement para mejorar la productividad brindando una atención de calidad y en forma oportuna.

Vargas A. (2021) la presencia de la actual pandemia ha expuesto la crisis de nuestro sistema de salud, como la falta de profesionales de la salud, la deficiente infraestructura entre otros, revelando la falta de organización y liderazgo en el sector. Sabemos que necesitamos muchos líderes capaces de realizar cambios, capaces de estar en el centro de la organización el liderazgo no puede disponer las cosas para el bienestar de la misma, buscando el bien común e incorporarlo en el sistema.

Una enfermera líder incentiva el mejorar las condiciones de salud del usuario de los sistemas de salud por medio de lograr cumplir las metas trazadas por la organización de salud; es por ello que se hace necesario que más profesionales de enfermería tengan las competencias necesarias para ser líderes y así ser parte de los cambios del sistema de salud.

En el Hospital Nivel I Essalud de Lima, se observa a las enfermeras encargadas de las diferentes coordinaciones no cumplir con el perfil para el cargo asignado, ya que no cuentan con estudios en gestión por lo que la toma de decisiones las cuales muchas veces no se realizan en forma oportuna, utilizando dichos cargos para el bienestar propio y no de la organización, no aceptando sugerencias de profesionales capacitados; ocasionando muchas veces problemas como dotación de inadecuado personal, ocasionando sobrecarga laboral ocasionando desmotivación laboral, disminución en la productividad, y menguando en la atención con calidad del usuario.

En salud tenemos la exigencia de obtener resultados favorables y con calidad en la atención de los usuarios, por el servicio recibido del profesional de salud comprometiéndonos en positiva o negativamente sobre el rendimiento del personal en sus centros laborales, logrando objetivos trazados por la organización de salud. Por lo que un Hospital de Esalud Nivel I de Lima no está ajeno a dicha problemática, por ello la presente investigación brindara un valioso aporte planteándose como problema: ¿Cómo influyen las prácticas del líder en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022? Para los problemas

específicos se considera las dimensiones de las acciones del líder, teniendo como problemas específicos: ¿Cómo influye modelar el camino en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022?, ¿Cómo influye inspirar una visión compartida en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022?, ¿Cómo influye desafiar el proceso en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022?, ¿Cómo influye habilitar a los demás en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022?, ¿Cómo influye alentar al corazón en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022?.

La justificación teórica tiene como objetivo describir los vacíos de conocimientos actuales sobre la influencia de las acciones del líder y el engagement laboral, identificando las prácticas que influyen en el engagement laboral.

La justificación práctica de esta investigación se relaciona con el análisis de los resultados que se obtendrán, buscando las soluciones a los problemas que se presenten con el liderazgo que afectan al engagement laboral, mejorando así la atención del usuario en forma eficaz y oportuna; la investigación permitirá conocer como las enfermeras del hospital ven a los líderes de la gestión actual y si esto influye en su engagement laboral. Contribuyendo con las autoridades para una mejora en beneficio del liderazgo positivo del líder y el engagement laboral de las enfermeras del hospital.

Tiene como objetivo general: Definir si las prácticas del líder influyen en el engagement laboral en las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022. Y sus objetivos específicos son: Definir la influencia de modelar el camino en el engagement laboral en las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022, Definir la influencia de inspirar una visión compartida en el engagement laboral en las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022, Definir la influencia de desafiar el proceso en el engagement laboral en las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022, Definir la influencia de habilitar a los demás en el engagement laboral en las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022, Definir la influencia de alentar al corazón en el engagement laboral en las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022.

Hipótesis general: Las prácticas del líder influyen de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022. Sus hipótesis específicas son: Modelar el camino influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022, inspirar una visión compartida influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022, Desafiar el proceso influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022, Habilitar a los demás influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022, Alentar al corazón influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Ocon (2021) busco establecer el dominio existente entre practica de liderazgo y el trabajo en equipo, lo realizo con 83 profesionales de la salud del Cusco, fue basico de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, tipo transversal y correlacional; concluyendose el dominio de la practica de liderazgo es significativo con el trabajo en equipo.

Capitán (2017) busco delimitar la influencia de las prácticas del líder sobre la satisfacción laboral en 86 enfermeras de Lima, fue cuantitativo, básico, diseño no experimental, correlacional causal, de corte transversal, concluyendo que la práctica del líder predomina de forma significativa en la satisfacción laboral de las enfermeras.

Ramirez (2021) quiso determinar el predominio de las prácticas del líder sobre el trabajo en equipo, participaron 65 trabajadores entre asistenciales y administrativos de Andahuaylas, es de tipo cuantitativo, correlacional con diseño no experimental, concluyendo que el trabajo en equipo es influenciado en forma significativa por las practicas del líder.

Vara (2021) investigo como enfrentar los problemas y el engagement buscaba determinar la relación existente entre resiliencia y engagement, participaron 100 trabajadores del sector salud del cusco, fue básica, no experimental, correlacional de corte transversal, cuyo resultado fue que la relacion entre resiliencia y engagement es de forma directa y significativa.

Chucos (2021) quiso determinar el vinculo existente entre el liderazgo y los desafios laborales de 72 trabajadores de Junin, fue un estudio descriptivo, cuantitativo de corte transversal, se concluyo la relacion entre el liderazgo y las competencias laborales es significativa.

Antecedentes Internacionales:

Mehrad (2022) estudio la asociación que hay entre estilos del liderazgo de las supervisoras de enfermería y su engagement en 85 enferemeras asistenciales, fue diseño transversal con metodologia cuantitativa, con un analisis de regresion

múltiple y de mediación, llegando a la conclusión que los estilos de liderazgo junto con el apoyo organizacional percibido influyen en el engagement, y que el liderazgo laissez-faire disminuyen el engagement.

Nazia (2020) investigó la conexión entre liderazgo interpersonal y desempeño de las tareas, participaron 283 enfermeras de hospitales de Pakistán, se concluyó: las enfermeras perciben que el liderazgo interpersonal puede mejorar el desempeño de sus tareas, el compromiso laboral influye positivamente entre el liderazgo interpersonal y desempeño de las tareas, el liderazgo interpersonal influye significativamente en el compromiso laboral y el desempeño de tareas.

Roncallo (2021) estudió el vínculo existente entre liderazgo transformacional y engagement laboral, participaron 325 trabajadores del sector público de Colombia, como resultado fue que el liderazgo transformacional influye en forma positiva sobre el engagement laboral.

Valle (2020) estudió la relación existente entre el verdadero liderazgo del enfermero y su empoderamiento, se realizó a través de una revisión sistemática de estudios realizados entre los años 2012-2018 en los idiomas de portugués, español e inglés, concluyéndose que las instituciones de salud pueden invertir en el liderazgo y así mejorar el empoderamiento del enfermero consiguiendo mayor compromiso logrando su satisfacción laboral y la calidad en su atención.

Souza (2021) buscó comparar la apreciación del técnico de enfermería con la percepción del enfermero sobre su liderazgo coaching, confirmando la influencia de ese modelo en la seguridad y la satisfacción del equipo, fueron 85 enfermeros y 85 técnicos, es un estudio correlacional, se concluye la percepción que tuvo el enfermero sobre su liderazgo es más positiva que la percepción que tuvo el técnico de enfermería.

Las variables prácticas del líder.

Heifetz y Laurie (1997) refieren que el líder debe tener la capacidad de movilizar a los trabajadores siendo estos capaces de enfrentarse adaptándose a los cambios solucionando los impedimentos que se presentan dentro de la organización. Presentan como principios para liderar: determinar el reto para su adaptación,

regular la ansiedad, ser disciplinado, retornar el trabajo a los compañeros, mantener desde abajo las voces del liderazgo.

León (2017) menciona a Kets De Vries y Florent-Treacy pues plantearon que el líder exitoso es capaz de mostrar estrategias universales, trazar adecuados sistemas, inspirar valores y promover un panorama futuro. (León, 2017).

Kotter (1999) para él la visión del liderazgo es ayudar a las personas a seguir el camino correcto recurriendo a las necesidades, emociones y valores de las mismas, ante los inconvenientes que se pueda presentar, las acciones que debe ejecutar el líder para tener éxito logrando cambios es: guiar y formar a las personas en vez de disponer del personal, motivar a las personas en vez de dirigir, solucionando problemas, estableciendo la cultura de liderazgo.

Caiado (2012) refiere que un líder fomenta buenas relaciones, comparte sus conocimientos en forma voluntaria, promueve la ayuda recíproca, originando el cambio, mejora y el desarrollo, el líder debe ser capaz de motivar y dirigir a las personas, impulsando desafíos en la labor a realizar, promoviendo e inspirando a los integrantes del grupo con alegría, ánimo de equipo, aliento y confianza; el líder influye en el grupo que dirige.

Raelin (2017) refiere que la práctica del liderazgo es un esfuerzo que realizan los integrantes de un grupo con el fin de lograr resultados que los distinguen de otros grupos, incluyendo rutinas, capacidad de afrontar y resolver situaciones que se puedan presentar,

Kellerman (2013) refiere que los líderes son más importantes que el grupo que tiene a cargo, que a pesar de que la tecnología y la cultura ha crecido en forma acelerada no han influenciado en el liderazgo; determinando que el desarrollo del liderazgo y la educación se debe adaptar a la modernización, donde el líder pierde poder por su práctica errónea, mientras que su grupo ganan empoderamiento.

Simpson (2018) las prácticas del liderazgo son un adelanto para evidenciar la solución de las situaciones que se puedan dar diariamente en las organizaciones, necesiéndose desarrollar teorías más activas y metodológicas para la realización continua de las prácticas de liderazgo, se debe evaluar al liderazgo como un conjunto de prácticas y flujo de las mismas.

Alvarado (2009) liderazgo es el proceso que actúa sobre los seguidores para dirigir su proceder hacia el logro de metas, siendo muy importante para la organización ya que influyen sobre las personas que conforman la misma para que se empeñen en forma espontánea y entusiasta para lograr las metas trazadas por el grupo.

Preciado (2008) menciona a Chiavenato quien define al liderazgo como una influencia personal ejercida en una situación determinada para alcanzar una o más metas específicas por medio de la comunicación, es una cualidad innata de algunos jefes identificando capacidades propias: saber usar el poder eficaz y responsable, entender que las personas tienen diferentes motivaciones según el momento vivido, ser capaz de inspirar, ser capaz de fomentar la motivación en cada miembro del grupo.

Kouzes y Posner (2018), el líder es quien reúne a otras personas para que quieran realizar acciones para llegar a cumplir los objetivos de una organización; el liderazgo señala una diferencia en el trabajo en forma positiva brindando un ambiente donde las personas puedan convertir un problema en éxito alcanzado. Para los autores el líder cuando se cumple su labor al máximo presenta prácticas que varían poco de sector a sector, y a pesar que cada líder es único hay acciones comunes los cuales pueden ser aprendidos. Los autores al analizar casos y la realización de cuestionarios descubrieron cinco prácticas enunciándolos como prácticas para un liderazgo modelo vinculándolo con el comportamiento del líder y no con su personalidad.

Kouzes & Posner (2009) estas prácticas no son propiedad exclusiva de las personas que estudiamos o de unos pocos elegidos. Han resistido la prueba del tiempo y están disponibles para cualquier persona, en toda organización o bajo cualquier circunstancia que este a la altura del desafío del liderazgo.

Por lo tanto, se consideran las dimensiones:

Modelar el camino, la cualidad personal que es importante en el líder es la credibilidad pues es lo que buscan y admiran las personas, por ello el líder debe tener sus valores deben ser claros pues serán compartidos con los que los puedan aceptar, su comportamiento debe ser ejemplar ya que este le proporcionara el

respeto; por ello el líder es el ejemplo creando responsabilidad por medio de acciones diarias para lograr los objetivos trazados por el grupo. (Kouzes & Posner, 2003)

Inspira una visión compartida, el líder es impulsado por la posibilidad de lo que su grupo puede llegar a lograr en el futuro, el líder tiene su visión que la comparte con su grupo integrándolo en una visión común, como líder no se puede exigir sino inspirarlo, para poder integrar al grupo en su visión el líder debe conocer a sus coparticipes y hablar su idioma, y así convencerlas de que entienden sus necesidades y se preocupan por ellas (Kouzes & Posner, 2003)

Desafiar el proceso, el líder conduce a su grupo al éxito aceptando los desafíos que se puedan presentar, desafía el sistema para que acepten nuevos sistemas artículos, procedimientos y sistemas reconociendo y apoyando las buenas ideas que se puedan presentar, este desafío comprende el experimentar arriesgarse y muchas veces fracasar, pero las victorias, aunque sean pequeñas al sumarse dan confianza de que se puede alcanzar la meta trazada (Kouzes & Posner, 2003)

Habilitar a los demás para que actúen, trabajar en equipo por medio de la confianza y consentimiento de la autoridad fortalece la disposición del grupo de logara los objetivos trazados, se involucra a todo el grupo para lograr las metas trazadas (Kouzes & Posner, 2003)

Alentar al corazón, es por medio del reconocimiento de la participación festejando los logros y méritos obtenidos promoviendo al grupo a seguir adelante (Kouzes & Posner, 2003).

Teoría de Liderazgo Transformacional en la que se apoyaron Kouzes y Posner

Fernández (2017) menciona que Burns (1978) realizó una investigación donde describió a los líderes, donde se refirió al liderazgo transformacional como el proceso donde los líderes y su grupo colaboran mutuamente para lograr mayores moral y motivación del mismo. Bass (1985) quien fue discípulo de Burns refiere que el grupo de este líder se sienten confianza, lealtad y respeto dispuestos a trabajar con más ganas de lo esperado debido a que su líder les ofrece el trabajo para el beneficio de todos. La importancia de este modelo es debido a la su contribución

en el triunfo las organizaciones a su cargo pues responden de manera rápida a los cambios continuos que tienen debido a la globalización.

Luisser & Achua (2010) refieren que los líderes son agentes visionarios y de cambios gozando de la confianza de su grupo asumiendo los riesgos con cuidado, poseen conocimientos, creen en su grupo, están atentos a sus necesidades, dispuestos a adquirir mayores conocimientos y experiencias, en bien de la organización.

Silva et al. (2020) demostraron la importancia del líder en generar el compromiso de los trabajadores influenciando en su desempeño laboral, por ello la importancia de las empresas de formar líderes buscando perfiles apropiados.

Kahn (1990) es el beneficio personal de los trabajadores de la organización con relación por medio de sus manifestaciones físicas, intelectuales, afectivos y mentales que experimentan durante su ejecución de roles, mientras se tenga un nivel de energía elevado, concentración y cumplimiento de sus funciones se dirá que la persona tiene engagement laboral con la empresa pues podrá concluir con las tareas asignadas.

Maslach & Leiter (1997) definieron al engagement como lo opuesto del burnout, conociendo que los componentes del mismo son: agotamiento, ineficiencia y cinismo, por lo tanto, el engagement es energía, eficiencia y compromiso; siendo la solución para el burnout, ya que se puede llegar a él en forma individual y organizacional.

Harju et. Al (2016) engagement mejora con los desafíos laborales actuando en forma positiva en el incremento de los bienes estructurales y sociales, mejorando el bienestar personal.

Salanova & Schaufeli (2002) el engagement es una situación mental positiva relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción, refiriéndose a un estado afectivo-cognitivo y perseverante que no se enfoca en una meta, evento o situación particular. Plantean tres dimensiones:

Vigor, es el elevado nivel de fuerza y fortaleza mientras se labora, queriendo emplear más esfuerzo en el trabajo sin cansarse fácilmente a pesar de los impedimentos y dificultades que se puedan presentar durante su trabajo.

Dedicación, nivel de emoción que tiene la persona por su trabajo, para sentirse orgulloso de sus logros, siendo acompañado por el entusiasmo psicológico en su entorno laboral.

Absorción, satisfacción y concentración cuando está laborando, se hace difícil dejar el trabajo que se este se realiza en forma agradable y el tiempo pasa rápidamente.

Juárez (2015) entrevistó a Schaufeli quien señalo que se el engagement está enmarcado en la teoría de las demandas y recursos laborales (DRL) de Bakker y Demerouti, la cual permite entender, explicar y pronosticar la salud de los trabajadores y su trabajo por medio de sus elementos: demandas laborales que vienen a ser los rasgos físicos, psicológicos y sociales del trabajador necesitando de su esfuerzo; recursos laborales son los rasgos físicos, psicológicos, sociales del trabajador que lo llevan al logro de metas laborales y recursos personales es la capacidad de influenciar en el entorno por medio de las autoevaluaciones positivas.

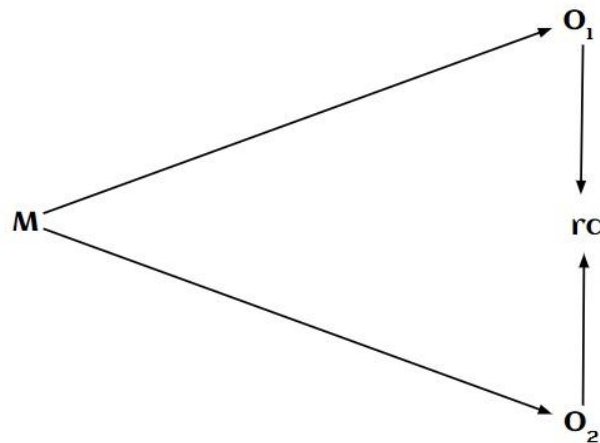
Los trabajadores con engagement elevado presentan un alto rendimiento en sus labores y compromiso importante con su centro laboral, resultando en un desarrollo personal elevado ya que participamos en el logro de los objetivos trazados por nuestra organización (Espinoza, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio será básica, descriptiva pues se encargará de recolectar los datos para probar la hipótesis respondiendo las preguntas planteadas relacionadas con el grupo de estudio, como señala R. Gay (1996) quien fue citado por Esteban (2018). Tiene enfoque cuantitativo pues realizara el análisis usando la estadística para los datos cuantitativos para medir y probar la hipótesis planteada Sánchez et al (2018) quien fue citado por Vara (2021).

El diseño será no experimental pues no se manipularán las variables, se observará como se den los resultados para después poder analizarlos, definiendo los cambios en una de las variables estableciendo los nexos estadístico Agudelo et al. (2008); de corte transversal pues se realizará la medición una sola vez en un determinado tiempo, sin manipular las variables de estudio Rodríguez y Mendivelso (2018).



Donde:

M: es la muestra de estudio; Enfermeras.

O₁: Observación de las prácticas del líder.

O₂: Observación del engagement laboral

rc: Relación entre prácticas del líder y engagement laboral.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Prácticas del líder

Definición conceptual:

Son practicas medibles que no son propiedad exclusiva de las personas que estudiamos o de unos pocos elegidos. Han resistido la prueba del tiempo y están disponibles para cualquier persona, en toda organización o bajo cualquier circunstancia que este a la altura del desafío del liderazgo (Kouzes & Posner 2009).

Definición operacional: Esta dimensión será medida con el instrumento llamado Inventario de prácticas de liderazgo (IPL) el cual tiene las 5 dimensiones de las acciones del líder, elaborado por Kouzes & Posner en el año 2003,

Indicadores:

Sus valores son claros, da el ejemplo, piensa en el futuro, alienta a los demás, busca oportunidades, fomenta la colaboración, asume riesgos, celebra las victorias y valores, fortalece a los demás, reconoce las aportaciones.

Escala de medición:

Sera una escala ordinal, nivel politómico donde 1= nunca; 2= rara vez; 3=alguna vez; 4= bastante a menudo; 5= siempre.

V2: Engagement laboral**Definición conceptual:**

Estado mental positivo relacionado con el trabajo con vigor, dedicación y absorción, refiriéndose a un estado afectivo-cognitivo y perseverante que no está enfocado en una meta o situación particular (Salanova y Schaufeli 2002).

Definición operacional:

Esta dimensión se medirá con el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Salanova et al, validado por Spontón et. Al. 2012

Indicadores:

Energía, ganas, persistencia, esfuerzo, retos, inspiración, entusiasmo, orgullo, esfuerzo, inmersión, situaciones y felicidad todo en el trabajo.

Escala de medición:

Sera una escala ordinal. Nivel politómico donde: 0= nunca; 1= casi nunca; 2= algunas veces; 3= regularmente; 4= bastantes veces; 5=siempre

3.3 Población, muestra y muestreo**3.3.1 Población:**

Para Arispe et al. (2020) población es grupo de casos que se encuentran en un determinado espacio con distinciones en común; en el presente estudio la población estará constituida por 140 enfermeras de un hospital nivel I de Essalud de Lima que estén laborando en el año 2022

Criterios de inclusión:

Enfermeras que accedan a participar en forma voluntaria en la investigación por medio de la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Enfermeras coordinadoras de los diferentes servicios.

3.3.2 Muestra

Por el tamaño de la población se pudo trabajar con el total, ósea se realizará un trabajo censal Ramírez (1997) citado por Argomedo (2020) quien señala que la muestra censal es el total de la población estudio; en el presente trabajo estará constituida por 140 enfermeras

3.3.3 Muestreo

Será no probabilístico y de conveniencia ya que se seleccionará de forma directa a los individuos de la población pues la muestra será la población total. Arias et al. (2016).

3.3.4 Unidad de análisis

Serán enfermeras que laboran en el hospital de Essalud nivel I.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**3.4.1 Técnicas**

La encuesta que se encarga de obtener datos a través de instrumentos ya elaborados, es una colectiva para la obtención de datos siendo mas rápida y menos laboriosa Tacillo (2016); se aplicara una encuesta por cada una de las dimensiones de la investigación.

3.4.2 Instrumentos

Se empleará el “Inventario de Prácticas de liderazgo” (IPL) Kouzes y Posner (1988) acondicionado por Mendoza (2005) y la “Escala UWES en profesionales de la salud” Salanova et al. (2000) Adaptado por Hernández et al

Ficha técnica de instrumento para medir las Prácticas del líder:

Nombre: Inventario de Prácticas de liderazgo (IPL)

Autor: Kouzes y Posner (1988)

Dimensiones: Modelar el camino, inspirar una visión compartida, desafiar el proceso, habilitar a los demás para que actúen y aliente al corazón.

Baremos: Bajo= 30-69; moderado= 70 – 110; alto= 111 – 150.

Ficha técnica de instrumento para medir el engagement laboral:

Nombre: Escala UWES en profesionales de la salud

Autor: Salanova et al. (2000)

Dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.

Baremos: Bajo= 15 – 35; moderado= 35 – 54; alto= 55 – 75.

3.4.3 Validez:

Instrumento: Inventario de Prácticas de liderazgo (IPL)

Kouzes y Posner (1988) fue desarrollado luego de varios estudios cualitativos y cuantitativos por medio de entrevistas y casos se creó un marco conceptual donde identificaron cinco prácticas, este inventario ha sido adaptado a las diferentes poblaciones de estudio. Tourangeau (2004) uso el IPL en una muestra de 414 enfermeras estableciendo las propiedades psicométricas de IPL, supero los valores esperados, con un adecuado coeficiente de correlación. La validez predictiva del LPI se investigó mediante un análisis de regresión para determinar si las prácticas de liderazgo informadas por el observador de las enfermeras

Pajuelo (2016) realizo el juicio de expertos quienes valoraron sobre la pertinencia, relevancia y claridad (Hernández et al 2010) dando por aplicable el instrumento. Oncon (2021) aplico el IPL en una muestra de 120 trabajadores estableciendo las propiedades psicométricas solidas.

Confiabilidad:

Kouzes y Posner (1988) confirmo la fiabilidad al encontrar el coeficiente Alfa de Cronbach de 0,71- 0,85; Tourangeau (2004) su análisis factorial posee propiedades psicométricas muy fuertes; Pajuelo (2016) confirma la fiabilidad al obtener el coeficiente Alfa de Cronbach 0,960; Oncon (2021) hallo un coeficiente Alfa de Cronbach 0,75

Instrumento: Escala UWES en profesionales de la salud

Validez:

Salanova et al. (2000) fue aplicada a una muestra internacional de 11992 individuos, dando como resultado una estructura tridimensional, después de su creación es utilizada en forma amplia para evaluar el engagement laboral, citado por Cabanillas (2021); Estrada (2021) valido el instrumento por medio del juicio de expertos quienes lo dieron por aplicable; Cabanillas (2021) se realizó un juicio de

expertos el cual fue validado; Vara (2021) valido el instrumento por medio del juicio de expertos quienes evaluaron su contenido.

Confiabilidad:

Salanova et al. (2000) confirmo la fiabilidad del instrumento obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach 0,856; Estrada (2021) confirma un coeficiente Alfa de Cronbach 0,958; Cabanillas (2021) alcanzo un coeficiente Alfa de Cronbach 0,932; Vara (2021) hallo un coeficiente Alfa de Cronbach 0,968.

3.5 Procedimientos

Se coordinará con el director del hospital donde se aplicarán los instrumentos, se le informara las características de la investigación; se aplicará los instrumentos en un periodo de 2 semanas se considerará para su aplicación unos 30 minutos para ambos instrumentos, para luego ser vaciados en una hoja de Excel para ser exportados a una hoja de cálculo SPSS para que sean procesados y luego analizados.

3.6 Método de análisis de datos

Proceso por el cual el investigador presentara la recolección de datos y así elegir el programa de análisis a utilizar, analizando los datos por cada variable, preparando los resultados para ser presentados Hernández y Mendoza (2018).

Se analizará descriptivamente Hernández y Mendoza (2018) se mostrarán los resultados en tablas y figuras de acuerdo a los rangos establecidos en la operacionalización de las variables. El análisis estadístico inferencial es analizando e interpretando mediante pruebas estadísticas Hernández y Mendoza (2018) se realizará por el coeficiente Rho de Spearman ya que son variables ordinales, analizando e interpretando mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas.

3.7 Aspectos éticos

El estudio examinara los principios bioéticos revisado por Berti (2015); el de autonomía por medio de la firma del consentimiento informado, beneficencia y no maleficencia los procedimientos no afectaran a los participantes, la justicia será respetado pues la población fue considerada sin discriminación de ningún tipo. Se aplicarán las normas APA para las referencias y citas para así salvaguardar la

intelectualidad de los autores que se citarán en el presente estudio, también se seguirán los lineamientos ya constituidos por la universidad.

IV. RESULTADOS

Se realizó el vaciado de datos a Excel para pasarlos al Spss25; como el evento de interés es ordinal, se debe utilizar un modelo de regresión logística ordinal. (Abreu, Siqueira A., & Caiaffa W 2009); el chi-cuadrado está dentro de las pruebas estadísticas descriptivas la cual se aplica a los estudios con dos variables (Ruiz, L. 2019)

4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 3 se observa que el 60.6% de las enfermeras consideran en nivel alto las practica de líder en el hospital; le sigue el nivel moderado con el 26% y solo el 13.5% en nivel bajo.

En cuanto a las dimensiones, el nivel alto es mayor en modelar el camino con 69.2%, mientras que el menor valor dio en las dimensiones de inspira una visión compartida y desafiar el proceso con 52.9% cada uno.

El nivel bajo es mayor en la dimensión alentar al corazón con el 18.3%, mientras que, el menor valor es en la dimensión modelar el camino con solo el 3.8% de enfermeras.

Tabla 3

Practicas del líder en un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022.

Nivel	Practicas del líder		D1		D2		D3		D4		D5	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Bajo	14	13.5%	4	3.8%	15	14.4%	15	14.4%	10	9.6%	19	18.3%
Moderado	27	26.0%	28	26.9%	34	32.7%	34	32.7%	27	26.0%	22	21.2%
Alto	63	60.6%	72	69.2%	55	52.9%	55	52.9%	67	64.4%	63	60.6%

D1: Modelar el camino; D2: Inspira una visión compartida; D3: Desafiar el proceso; D4: Habilitar a los demás para que actúen; D5: Alienta al corazón

En la tabla 4 se observa que el 75% de las enfermeras se ubican en un nivel alto de engagement, seguido del 25% en el nivel moderado.

En el caso de la dimensión vigor, el 65.4% se ubican en el nivel alto, seguido de 34.6% en el nivel moderado. En cuanto a la dimensión dedicación, el 84.6% están en nivel alto, este porcentaje es el mayor en comparación a las otras dos dimensiones. Por último, en la dimensión absorción, el 55.8% se ubican en el nivel alto, seguid de un 41.3% en el nivel moderado; solo el 2.9% tiene nivel bajo.

Tabla 4

Engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022.

Nivel	Engagement		D1		D2		D3	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	2.9%
Moderado	26	25.0%	36	34.6%	16	15.4%	43	41.3%
Alto	78	75.0%	68	65.4%	88	84.6%	58	55.8%

D1: Vigor; D2: Dedicación; D3: Absorción

4.2. Contrastación de hipótesis

En el contraste de hipótesis se utilizó el modelo de regresión logística ordinal; para ello se empleó el software estadístico SPSS en su versión 25. La prueba para el coeficiente se realizó comparando el valor de p con una significancia del 5%.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

De la hipótesis general:

Ho: Las practicas del líder no influyen de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022

H1: Las practicas del líder influyen de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022

En la tabla 5 se observan los resultados de la significancia del modelo de regresión logística ordinal para el análisis de la influencia de las practicas del líder en el engagement laboral; además, se incluye sus medidas de bondad de ajuste. Se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 4.840 y el p-valor es 0.089 (> 0.05); entonces no se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, las practicas del líder no influyen de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022. Las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.067; indicando que solo el 6.7% de los datos de engagement laboral son explicados por el modelo logístico ordinal.

Tabla 5

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las practicas del líder en el engagement laboral.

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	4.840	2	0.089	0.045
Practicas del líder				0.067
				0.041

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: Modelar el camino no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022

H1: Modelar el camino influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022

En la tabla 6 se observan los resultados de la significancia del modelo de regresión logística ordinal para el análisis de la influencia de la dimensión modelar el camino en la variable engagement laboral; además, se incluye sus medidas de bondad de ajuste.

Se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 3.097 y el p-valor es 0.213 (> 0.05); entonces no se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, modelar el camino no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022. Las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.043; indicando que solo el 4.3% de los datos de engagement laboral son explicados por el modelo logístico ordinal.

Tabla 6

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de influencia de modelar el camino en el engagement laboral.

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Modelar el camino	3.097	2	0.213	0.029
				0.043
				0.026

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: Inspirar una visión compartida no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022

H1: Inspirar una visión compartida influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022

En la tabla 7 se observan los resultados de la significancia del modelo de regresión logística ordinal para el análisis de la influencia de la dimensión inspira una visión compartida en la variable engagement laboral; además, se incluye sus medidas de bondad de ajuste.

Se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 1.718 y el p-valor es 0.424 (> 0.05); entonces no se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, inspirar una visión compartida no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022. Las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.024; indicando que solo el 2.4% de los datos de engagement laboral son explicados por el modelo logístico ordinal.

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de influencia de visión compartida en el engagement laboral.

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Inspira una visión compartida	1.718	2	0.424	0.016
				0.024
				0.015

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: Desafiar el proceso no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022

H1: Desafiar el proceso influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022

En la tabla 8 se observan los resultados de la significancia del modelo de regresión logística ordinal para el análisis de la influencia de la dimensión desafiar el proceso en la variable engagement laboral; además, se incluye sus medidas de bondad de ajuste.

Se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 4.907 y el p-valor es 0.086 (> 0.05); entonces no se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, desafiar el proceso no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022. Las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.068; indicando que solo el 6.8% de los datos de engagement laboral son explicados por el modelo logístico ordinal.

Tabla 8

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de influencia de desafiar el proceso en el engagement laboral.

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	4.907	2	0.086	0.046
Desafiar el proceso				0.068
				0.042

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

Ho: Habilitar a los demás no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022

H1: Habilitar a los demás influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022

En la tabla 9 se observan los resultados de la significancia del modelo de regresión logística ordinal para el análisis de la influencia de la dimensión habilitar a los demás para que actúen en la variable engagement laboral; además, se incluye sus medidas de bondad de ajuste.

Se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 1.242 y el p-valor es 0.538 (> 0.05); entonces no se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, habilitar a los demás no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022. Las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.018; indicando que solo el 1.8% de los datos de engagement laboral son explicados por el modelo logístico ordinal.

Tabla 9

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de habilitar a los demás en el engagement laboral.

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Habilitar a los demás para que actúen	1.242	2	0.538	0.012
				0.018
				0.011

4.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 5

Ho: Alentar al corazón no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022.

H1: Alentar al corazón influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022.

En la tabla 10 se observan los resultados de la significancia del modelo de regresión logística ordinal para el análisis de la influencia de la dimensión alienta al corazón en la variable engagement laboral; además, se incluye sus medidas de bondad de ajuste.

Se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 1.601 y el p-valor es 0.449 (> 0.05); entonces no se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, alentar al corazón no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022. Las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.023; indicando que solo el 2.3% de los datos de engagement laboral son explicados por el modelo logístico ordinal.

Tabla 10

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de alentar al corazón en el engagement laboral.

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	1.601	2	0.449	0.015
Alienta al corazón				0.023
				0.014

V. DISCUSIÓN

La presente investigación fue realizada con el propósito de definir si las practicas del líder influyen en el engagement laboral en una muestra de 104 enfermeras de un hospital de Essalud Nivel I de Lima.

Los datos permitieron obtenidos confirmaron la hipótesis nula se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 4.840 y el p-valor es 0.089 (> 0.05); las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.067 esto significa que las practicas del líder disponibles para cualquier persona que está a la altura del desafío de liderazgo no influyen sobre el estado mental positivo relacionado con el trabajo con vigor, dedicación y absorción (Kouzes y Posner 2009; Salanova y Sachaufeli 2002); el compromiso laboral influye sobre el liderazgo (Nazia 2020); Roncallo (2021) encontró que el liderazgo transformacional influye positivamente en el engagement laboral; Acuña (2022) refiere que en tiempo de pandemia el engagement de los trabajadores se pueden desarrollar con los recursos innatos de las personas, como lo demostró Barello (2021) en su estudio con profesionales de la salud donde encontró la relación entre recursos laborales con el burnout y no con el engagement el cual fue alto, por lo que se evidencio que el profesional de la salud tiene vocación la cual no necesita de esfuerzos de la organización sino de ellos mismos para poder desarrollar sus labores para la atención del paciente; Pérez (2017) el engagement es la pasión y necesidad de que nos guste el trabajo que realizamos por medio de nuestras decisiones personales, naturalidad y seguridad de nosotros, contribuyendo a sostener la empresa con responsabilidad, en primer momento los empleados los trabajadores percibieron la dedicación al trabajo con pasión y decisiones personales, al ser entrevistados se vieron contradicciones como molestias en la salud sugiriendo lo contrario, pero se tomó como algo testimonial pues lo cual fue una buena medida ya que los entrevistados siguen laborando en la organización.

Al analizar los resultados de las hipótesis específicas se encontró que modelar el camino no influye en forma significativa sobre el engagement, sabemos que la cualidad importante en el líder es la credibilidad (Kouzes y Posner 2003), el comienzo de la pandemia influyó en la comunicación del líder con su equipo de trabajo (Adrián 2017), donde el profesional de la salud debido a su vocación no

necesita de esfuerzos de la organización sino de ellos mismos para poder desarrollar sus labores para la atención del paciente, el líder debe ser el ejemplo de su equipo teniendo valores y trazar los proyectos para el logro de los objetivos en común, debe enseñar con el ejemplo para que los demás integrantes sepan cómo comportarse y de tomar decisiones propias para el logro de los objetivos del grupo, el líder debe trazar las prioridades del grupo- para el logro de las metas trazadas.

La dimensión inspira una visión compartida no influye significativamente sobre el engagement, esta dimensión hace que el líder se impulse por la posibilidad de lo que su grupo puede llegar a lograr en el futuro, tiene su visión que la comparte con su grupo integrándolo teniendo una visión común, como líder no se puede exigir sino inspirarlo (Kouzes y Posner 2003), Ramírez (2021) en su trabajo concluyó lo mismo por medio de la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra del coeficiente de Nagelkerke = 0.041, lo cual representa que la dimensión inspira una visión compartida influyen un 4,1% sobre el trabajo en equipo del personal de salud, Benito (2018) encontró que hay relación pero poco significativa pues el 78,3% de las enfermeras lo percibió en un nivel medio. el líder debe buscar una visión hacia el futuro, que quiere conseguir con su grupo para hacerlos participe de su misma inquietud por medio de una adecuada comunicación, buscando las emociones de cada integrante, y formar a cada uno de ellos para que compartan la misma visión del grupo en el futuro, pero compartiendo los mismos intereses como si fueran una sola familia, comprometiendo a cada integrante en que formen parte de la visión que el líder proyecta.

La dimensión desafiar el proceso no influye en forma significativa sobre el engagement, en esta dimensión el líder conduce a su grupo al éxito aceptando los desafíos que se puedan presentar, desafía el sistema para que acepten nuevos sistemas artículos, procedimientos y sistemas reconociendo y apoyando las buenas ideas que se puedan presentar, este desafío comprende el experimentar arriesgarse y muchas veces fracasar, pero las victorias, aunque sean pequeñas al sumarse dan confianza de que se puede alcanzar la meta trazada (Kouzes & Posner, 2003); Alharbi, A., Rasmussen, P., & Magarey, J. (2021) realizó su estudio con 29 gerentes de enfermería y 318 enfermeras donde los gerentes se calificaron

en cuanto a su liderazgo más alto de lo que les calificaron las enfermeras; se encontró una diferencia muy significativa en su práctica de liderazgo entre los gerentes de clínicas saudíes y no saudíes, los gerentes de enfermería tuvieron calificaciones altas solo en las dimensiones alentar al corazón y dejar que otros actúen.

La dimensión habilitar a los demás para que actúen no influye significativamente sobre el engagement, el líder permite que los demás actúen, trabajar en equipo por medio de la confianza y consentimiento de la autoridad fortalece la disposición del grupo de logara los objetivos trazados, se involucra a todo el grupo para lograr las metas trazadas (Kouzes & Posner, 2003), Ramírez (2020) en su estudio obtuvo el mismo resultado a través de la prueba Chi cuadrado= 0,904 y el valor de $p > 0.05$. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.016. Silva (2020) en su estudio analizo el efecto de la relación entre el liderazgo y su compromiso individual del trabajador, se concluyó que el líder tiene potencial para ocasionar compromiso influenciando en el desempeño del trabajador, pero la autonomía del mismo no influye en el desempeño del trabajador y puede ser debido a la percepción de los mismos sobre su relación en el equipo de trabajo. El líder debe buscar que cada persona de su equipo sea capacitada para poder desenvolverse en el rol que le toca, sea capaz de asumir responsabilidades mejorando así su trabajo y sumando en el equipo para el logro de los objetivos que se tracen.

La dimensión alentar al corazón se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 1.601 y el p-valor es 0.449 (> 0.05) por tanto no influye en forma significativa en el engagement, el líder lo realiza por medio del reconocimiento de la participación festejando los logros y méritos obtenidos promoviendo al grupo a seguir adelante (Kouzes & Posner, 2003). Ramírez (2020) en su trabajo de investigación encontró por medio de la prueba Chi cuadrado= 2,392 y el valor de $p > 0.05$, concluyo que brindar aliento no influye sobre el trabajo en equipo; Alharbi, A., Rasmussen, P., & Magarey, J. (2021) realizo su estudio con 29 gerentes de enfermería y 318 enfermeras donde los gerentes se calificaron en cuanto a su liderazgo más alto de lo que les calificaron las enfermeras; los gerentes con mayor experiencia laborando utilizaban esta dimensión, El líder debe reconocer y premiar a su equipo en forma

grupal como individual, al logra cumplir las metas trazadas por el equipo para lograr las metas de la organización , esto a través de incentivos materiales como no materiales, así se satisface la necesidad de reconocimiento que necesita todo trabajador. .

Una limitación para el presente estudio el contexto sanitario que estamos pasando en estos momentos pues el profesional de enfermería se encuentra en tensión y con recarga laboral en el momento que ser aplicado los instrumentos, también el ingreso de nuevo personal pudiendo ver afectado los resultados dados por el mismo profesional, pudiendo estar sesgado las dimensiones de la investigación, considerando que se realice una nueva investigación en un contexto sin pandemia.

El profesional de enfermería es considerada líder en los diferentes servicios donde laboran, por lo cual al responder los instrumentos se pudo tomar como personal por lo que la valoración de las dimensiones de liderazgo puede estar sesgadas por ello se considera que se debe una investigación que este dirigido al personal técnico de enfermería.

Se uso una muestra no probabilística por lo que no se tuvo a toda la población de enfermeras, sugiero se amplie la investigación considerando un muestreo probabilístico.

La relevancia de la presente investigación fue describir los vacíos de conocimientos sobre la influencia de las acciones del líder sobre el engagement laboral del personal de enfermería, dando el inicio a nuevas investigaciones que se relacionen con el presente tema pues el engagement laboral es de importancia para una atención de calidad, si el personal se encuentra comprometido con el hospital su atención será de calidad, y la atención oportuna se obtiene con profesionales capaces de tomar sus propias decisiones, por ello es necesario tener líderes encada profesional; las enfermeras han mostrado su vocación de servicio durante este tiempo de pandemia pues debido al contexto sanitario que nos encontramos viviendo se ha podido demostrar que el personal ha hecho uso de sus recursos innatos de cada uno de ellos para mantener su engagement a pesar de las dificultades y necesidades que hayan podido presentar durante su desenvolvimiento en su s centros laborales, también han tenido que ser líderes en

algún momento de su desarrollo laboral pues han tenido a cargo a personal sin experiencia en la atención de pacientes, y enfrentarse a nuevos retos que diariamente teníamos que enfrentar.

VI. CONCLUSIONES

Primera las practicas del líder no influyen de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras, se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 4.840 y el p-valor es 0.089 (> 0.05); las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.067; indicando que solo el 6.7% de los datos de engagement laboral son explicados por el modelo logístico ordinal.

Segunda modelar el camino no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras, se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 3.097 y el p-valor es 0.213 (> 0.05); las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.043; indicando que solo el 4.3% de los datos de engagement laboral son explicados por el modelo logístico ordinal.

Tercera inspirar una visión compartida no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras; se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 1.718 y el p-valor es 0.424 (> 0.05); las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.024; indicando que solo el 2.4% de los datos de engagement laboral son explicados por el modelo logístico ordinal.

Cuarta desafiar el proceso no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras: se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 4.907 y el p-valor es 0.086 (> 0.05); las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.068; indicando que solo el 6.8% de los datos de engagement laboral son explicados por el modelo logístico ordinal.

Quinta habilitar a los demás no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras; se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 1.242 y el p-valor es 0.538 (> 0.05); las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.018; indicando que solo el 1.8% de los datos de engagement laboral son explicados por el modelo logístico ordinal.

Sexta alentar al corazón no influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras; se encontró que el estadístico de Chi-cuadrado es 1.601 y el p-valor es 0.449 (> 0.05); las medidas de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke igual a 0.023; indicando que solo el 2.3% de los datos de engagement laboral son explicados por el modelo logístico ordinal.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda ampliar la investigación considerando al personal de enfermería, enfermeras y técnicos de enfermería recopilando así la percepción del técnico en cuanto a Im liderazgo del profesional de enfermería y así poder implementar los cambios necesarios.
- Segunda** : Realizar una nueva investigación donde se busque la correlación entre las variables planteadas, liderazgo y engagement laboral, buscando utilizando otros instrumentos para la recopilación de los datos.
- Tercera** : El equipo de gestión del hospital debe establecer programas de liderazgo para tener una misma visión para el mejorar, brindando una atención de calidad y de forma oportuna
- Cuarta** : Poner en marcha acciones de mejora continua para contribuir a mejorar la salud mental del personal, y así elevar el engagement en sus tres dimensiones mejorando su ámbito laboral.
- Quinta** : Realizar capacitaciones para el personal de enfermería para mejorar la comunicación y poder formar líderes capaces de tomar la iniciativa en el grupo.
- Sexta** : Elaborar proyectos donde se busque fomentar el reconocimiento a la buena labor que realice el personal de enfermería.

REFERENCIAS

- Adrian Madden, & Catherine Bailey. (2017). Engagement: ¿Where has all the “power” gone? [Dónde se ha ido todo el “poder”] *Organizational Dynamics*, 46(2), 113–
[https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/16824/3/16824%20MADDEN%20 %20Where
Has all the Power Gone 2017.pdf](https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/16824/3/16824%20MADDEN%20%20Where%20Has%20all%20the%20Power%20Gone%202017.pdf)
- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz, J. (2008). *Diseños de Investigación experimental y no experimental*. Centro de estudios de opinión.
[http://repositorio.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008
DisenosInvestigacionExperimental.pdf](http://repositorio.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf)
- Alharbi, A., Rasmussen, P., & Magarey, J. (2021). Clinical nurse managers' leadership practices in Saudi Arabian hospitals: A descriptive cross-sectional Study [Prácticas de liderazgo de los gerentes de enfermería clínica en hospitales de Arabia Saudita: un estudio transversal descriptivo]. *Journal of nursing management*, 29(6), 1454–1464. <https://doi.org/10.1111/jonm.13302>
- Alvarado, Y., Sánchez, A., & Betancourt, D. (2011). Leadership and motivation in the university educational environment [Liderazgo y motivación en el entorno educativo universitario]. *Portal de revistas académicas* 9(3), 1-18.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9506/17920>
- Arias J., Miranda M. G. & Villasís M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La Investigación Científica*. Universidad Internacional del Ecuador.
[https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%
C3%93N%20CIENT%20C3%8DFICA.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf)
- Benito, R., (2018) *Prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/13778>

- Berti B. (2015). Los principios de la bioética. *Prudentia Luris*, 79. 269-280
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34847.pdf>
- Cabanillas E. I. (2021). *Clima organizacional y el engagement de los trabajadores de la zona IX de la CMAC Huancayo s.a, Lima, 2021* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80022>
- Capitán G. (2017). *Las prácticas del líder en la satisfacción laboral en personal de enfermería de un instituto especializado Lima, 2017* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12790>
- Cané M. (s.f.). Teorías del liderazgo. de mayo 2022.
<https://www.sergente.net/teorias-del-liderazgo#:~:text=Liderazgo%20Aprendido%3A%20Kouzes%20%26%20Posner&text=Las%20personas%20%E2%80%99Chacen%20que%20sucedan,cr%C3%ADtico%20de%20las%20organizaciones%20humanas>
- Chucos G. R. (2021). *Liderazgo de la Jefatura y su Relación con las Competencias Laborales de los Trabajadores de una Microred en Junín 2021* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/85978>
- Escobar-Giraldo, A. L., Londoño-Pantoja, C. V., Rojas-Montealegre, L. V., Encinales, K. S., Riaño, A. J., Javela-Avila, L. T., ... & León-Rincón, D. (2021). Carta de Psicología No. 54.
- Espinosa Q. J. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios* [tesis de maestría, Universidad Privada de Ciencias Aplicadas] Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10757/622703>
- Esteban N. T. (2018, 24 junio). Tipos de investigación. CORE. Recuperado 14 de mayo de 2022, de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Estrada D. D. (2021). *Engagement y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID – 19 del hospital sub regional de Andahuaylas* [tesis de

- maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57032>
- FIDE. (2018). La Organización de Salud como Empresa de Formación Integral y Desarrollo Empresarial. *Formación Integral y desarrollo empresarial*. <https://www.fide.edu.pe/blog/detalle/82-la-organizacion-de-salud-como-empresa/>
- Habib, N., Awan, S. H., Naveed, S., & Shoaib Akhtar, C. (2020). Effectiveness of Interpersonal Leadership for Engagement and Task Performance of Nurses [Eficacia del liderazgo interpersonal para el compromiso y desempeño de tareas de las enfermeras]. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244020924429>
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). ¿Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? [¿Puede la elaboración de trabajos reducir el aburrimiento laboral y aumentar el compromiso laboral?] *Journal of Vocational Behavior*, 95, 11-20.
- Heifetz, R. A., & Laurie, D. L. (1997). The work of leadership [El trabajo del liderazgo]. *Harvard business review*, 75(1), 124–134
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M.P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta. ed.). McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández C., Llorens S., Rodríguez A. & Dickinson M. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89-100. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.veup>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021). *Modelo de demandas y recursos laborales: Marco teórico*. <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+dema>

[ndas+y+recursos+laborales.+Marco+te%C3%B3rico+-+A%C3%B1o+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-163f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442](https://www.scielo.org/pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200002&lng=es&tlng=es)

Juárez A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187-194. http://www.scielo.org/pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200002&lng=es&tlng=es.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work [Condiciones psicológicas del compromiso y desvinculación personal en el trabajo]. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>

Kellerman, B. (2013). Leading questions: The end of leadership – redux [Preguntas capciosas: el fin del liderazgo-redux]. *Leadership*, 9(1), 135–139. <https://doi.org/10.1177/1742715012455132>

Kotter, J. P. *La verdadera labor de un líder*. <https://www.altec.com.ar/download/archivos/00002658.pdf>

Kouzes J. & Posner B. (2018). *El desafío del liderazgo* (Sexta edición^a ed.). Editorial Reverté, S. A. <https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>

Kouzes J. & Posner B. (2003). *Cinco Practicas de Liderazgo Ejemplar*. Editorial John Wiley & Sons, Inc.1-2 [file:///C:/Users/ANTHONY/Downloads/IPL_Rodrigo%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/ANTHONY/Downloads/IPL_Rodrigo%20(3).pdf)

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2005). *El desafío del liderazgo, como obtener permanentemente logros extraordinarios* (2da. ed.). Granica. https://books.google.com.pe/books?id=JNXiciJBHMwC&pg=PA461&lpg=PA461&dq=inventario+ipl&source=bl&ots=dkarXcg88W&sig=ACfU3U1X4Uoreo_1crG-vlvOrSYvtAR0Hw&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjssOiz1eL_3AhXQFbkG_HXbFA1oQ6AF6BAgkEAM#v=onepage&q=inventario%20ipl&f=false

León, F. R. (2017). Las prácticas del líder y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial. Tesis Maestría, Huarmey.

- Maslach C. & Leiter M. (1997). Reversing Burnout How to rekindle your passion for your work [Reversa Burnout Como reavivar la pasión por tu trabajo]. *Stanford Social Innovation*. 43 – 49. <https://graphics8.nytimes.com/packages/pdf/business/06.BURNOUT.FINAL.pdf>
- Mehrad, Aida. (2022). *Leadership Styles, Work Engagement and Perceived Organizational Support among Nurses* [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <http://hdl.handle.net/10803/673136>
- Moraes, Márcia Cristina Souza de et al. Liderança coaching na enfermagem e sua influência na satisfação profissional e segurança do paciente [El coaching de liderazgo en enfermería y su influencia en la satisfacción laboral y la seguridad del paciente]. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. v. 55 <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020042103779>.
- Ocon J. C. (2021). *Practica del Líder y su Influencia en el Trabajo en Equipo del Personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Ciudad del Cusco año 2021* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73086>
- Pajuelo F. R. (2016). *Las prácticas del líder y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huarmey, 2016* [tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8873>
- Pérez Zapata, Álvarez Hernández, G., & Castaño, C. (2017). Engagement y/o intensificación del trabajo ¿opción y/o obligación?: «Si no haces lo que te gusta, te tiene que gustar lo que haces. *Política y Sociedad (Madrid, Spain)*, 54(3), 77–. <https://doi.org/10.5209/POSO.52176>
- Puertas, E. B., Sotelo, J. M., & Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud [Leadership and strategic management in health systems based on primary health care]. *Revista panamericana de salud pública = Pan American journal of public health*, 44, e124. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>

- Preciado H. & Monsalve G. (2008). El Liderazgo en la Gestión de la Empresa Informativa. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16(19), Artículo 1. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151312831006>
- Ramirez L. D. (2021). *Prácticas del líder en el trabajo en equipo del personal de salud en la Micro Red Kishuara. Andahuaylas, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12692/75108>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146. https://www.researchgate.net/profile/Fredy-endivelso/publication/329051321_Disen%C3%B3_de_investigaci%C3%B3n_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf
- Rojas, A. *Población y muestra. Investigación metodológica*. (2022,15 mayo) <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- Roncallo A. I. & Roqueme L.M. (2021). Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal. [tesis de maestría Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/32488>
- Ruiz L. (2019) Prueba de chi-cuadrado (χ^2): qué es y cómo se usa en estadística. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/miscelanea/prueba-chi-cuadrado>
- Salanova S. & Schaufeli W. (2004). El engagement de los empleados. *Revista de trabajo y seguridad social*. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salanova M y Schaufeli W. (2004) El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*, 261, 115-116. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Silva, Dutra, J., Veloso, E. F. R., & Trevisan, L. (2020). Leadership and performance of Millennial generation in Brazilian companies [Liderazgo y desempeño de la

- generación Millennial en empresas Brasileñas]. *Management Research Armonk, N. Y.*, 18(3), 245–261. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-02-2019-0910>
- Simpson, B., Buchan, L., & Sillince, J. (2018). The performativity of leadership talk. *Leadership [La performatividad del discurso de liderazgo. Liderazgo]* *SAGE Journals*14(6), 644–661. <https://doi.org/10.1177/1742715017710591>
- Spontón C., Medrano L., Maffei L., Spontón M. & Castellano E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000200005&lng=es&tlng=es
- Tacillo Yaulli, E. F. (2016). *Metodología de la investigación científica* (1ra. ed.) Universidad Jaime Bausate y Meza. <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>
- Tourangeau, A. E., & McGilton, K. (2004, May). Measuring Leadership Practices of Nurses Using the Leadership Practices Inventory. *Nursing Research [Midiendo las Prácticas de Liderazgo de Enfermeras Usando el Inventario de Prácticas de Liderazgo]*. *Nursing Research Ovid Technologies (Wolters Kluwer Health)*. <https://doi.org/10.1097/00006199-200405000-00005>
- Tourangeau, Ann E.; McGilton, Katherine Measuring Leadership Practices of Nurses Using the Leadership Practices Inventory [Medición de las prácticas de liderazgo de las enfermeras mediante el inventario de prácticas de liderazgo], *Nursing Research - Volume 53 - Issue 3 - p 182-189*. <https://doi.org/10.1097/00006199-200405000-00005>
- Uzuriaga B. M., Osorio Q. C., & Arias E. O. (2020). *Liderazgo: Definiciones y estilos*. Universidad Santiago de Cali. <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/4680>
- Valle, Rebeca et al. (2021) The relationship between the authentic leadership of nurses and structural empowerment: a systematic review. [La relación entre el liderazgo auténtico de los enfermeros y el empoderamiento estructural: una revisión sistemática], *Revista da Escola de Enfermagem da USP* , v. 55 , . <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2019029003667>.

- Vara H. (2021). *Resiliencia y engagement en el personal de salud de una Microred de Cusco* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72390>
- Vargas, A., Cubas-Benavides, F., León-Jiménez, F., & Cubas, S. (2021). La nueva pandemia y la verdadera crisis del sistema de salud en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 32(2), 132-133. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2021000200132&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Prácticas del líder en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable: Prácticas del líder				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cómo influyen las prácticas del líder en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022?	Definir si las prácticas del líder influyen en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022	Las prácticas del líder influyen de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022	Modelar el camino	<ul style="list-style-type: none"> Sus valores son claros Da el ejemplo 	1, 2, 3, 4, 5, 6	1= Nunca 2=Rara vez 3=Alguna vez	Bajo (30 – 69)
			Inspira una visión compartida	<ul style="list-style-type: none"> Piensa en el futuro Integra a los demás 	7, 8, 9, 10, 11, 12		Moderado (70 – 110)

			Desafiar el proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Busca oportunidades • Asume riesgos 	13, 14, 15,16, 17, 18	4=Bastante a menudo 5=Siempre	Alto (111-150)
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Habilitar a los demás para que actúen	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta la colaboración • Fortalece a los demás 	19, 20, 21, 22, 23, 24		
¿Cómo influye modelar el camino en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022?	Definir la influencia de modelar el camino en el engagement laboral las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022	Modelar el camino influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022					

¿Cómo influye inspirar una visión compartida en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022?	Definir la influencia de inspirar una visión compartida en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022	Inspirar una visión compartida influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022	Alienta al corazón	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce las aportaciones • Celebra los valores y las victorias 	25, 26	27, 28, 29, 30			
			Variable: Engagement						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos		
¿Cómo influye desafiar el proceso en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de	Definir la influencia de desafiar el proceso en el engagement laboral de las enfermeras de un	Desafiar el proceso influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> • Energía en el trabajo. • Ganas de ir al trabajo • Persistencia en el trabajo. 	1, 2, 3, 4,5	0=Nunca 1=Casi nunca 2=Algunas veces 3=Regularmente	Bajo (15 – 35) Moderado (35 - 54) Alto (55 - 75)		

Essalud Nivel I Lima 2022?	Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022	Essalud Nivel I Lima 2022		<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo por el trabajo. 		4=Bastantes veces 5=Siempre	
¿Cómo influye habilitar a los demás en el	Definir la influencia de habilitar a los demás en el engagement	Habilitar a los demás influye de forma significativa en el	Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> • Retos del trabajo. • Inspiración por el trabajo. • Entusiasmo por el trabajo. • Orgullo por el trabajo. • Esfuerzo en el trabajo. 	6, 7, 8, 9, 10		
			Absorción	<ul style="list-style-type: none"> • Inmersión en el equipo. 	11, 12, 13, 14, 15		

<p>engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022?</p>	<p>laboral las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022</p>	<p>engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Situaciones del trabajo. • Felicidad en el trabajo. 			
<p>¿Cómo influye alentar al corazón en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022?</p>	<p>Definir la influencia de alentar al corazón en el engagement laboral las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022</p>	<p>Alentar al corazón influye de forma significativa en el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022,</p>					

Diseño de investigación:	Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:	Método de análisis de datos:
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional, transversal</p>	<p>Población: 150 enfermeras</p> <p>Muestra:</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Los datos serán agrupados con relación a los rangos ya establecidos, los resultados serán presentados en tablas de frecuencias estadísticas.</p> <p>Inferencial:</p>

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Prácticas del Líder	Es la relación que existe entre los que obedecen y los que aspiran liderar, para así crecer y prosperar, todo líder debe tener la capacidad de aprender a guiar a otros que tienen las mismas aspiraciones.	Esta dimensión será medida con el instrumento llamado Inventario de prácticas de liderazgo (IPL) el cual tiene las 5 dimensiones de las acciones del líder, elaborado por Kouzes & Posner en el año 2003,	Modelar el camino	Sus valores son claros	1= Nunca 2=Rara vez 3=Alguna vez 4=Bastante a menudo 5=Siempre
				Da el ejemplo	
			Inspira una visión compartida	Piensa en el futuro	
				Alienta a los demás	
			Desafiar el proceso	Busca oportunidades	
				Asume riesgos	
	Fomenta la colaboración				

			Habilitar a los demás para que actúen	Fortalece a los demás	
			Alienta al corazón	Reconoce las aportaciones	
				Celebra los valores y victorias	
Variable 2 Engagement	Es el estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo caracterizándose porque los trabajadores están llenos de energía (vigor), involucrados en su trabajo (dedicación)	Esta dimensión se medirá con el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Salanova et al, validado por Spontón et. Al. 2012	Vigor	Energía en el trabajo	0=Nunca 1=Casi nunca 2=Algunas veces 3=Regularmente
				Ganas en el trabajo	
				Persistencia por el trabajo	
				Esfuerzo por el trabajo	
			Dedicación	Retos por el trabajo	
				Inspiración por el trabajo	
				Entusiasmo por el trabajo	
				Orgullo por el trabajo	

	<p>concentrados en sus actividades laborales (absorción). (Salanova y Schaufeli)</p>			<p>Esfuerzo en el trabajo</p>	<p>4=Bastantes veces 5=Siempre</p>	
			<p>Absorción</p>	<p>Inmersión en el trabajo</p>		
				<p>Situaciones del trabajo</p>		
				<p>Felicidad en el trabajo</p>		

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Inventario de Prácticas del Líder (LPI)

Este instrumento nos permitirá recolectar información sobre la práctica del líder, encontrará una serie de reactivos, se pide que las respuestas que emita sean fidedignas y confiables; lea cada reactivo y marque con una (X) la opción que mejor lo describe:

(5) Siempre

(4) Casi siempre

(3) A veces

(2) Casi nunca

(1) Nunca

N°	ítems	5	4	3	2	1
01	El líder da el ejemplo de lo que se espera.					
02	El líder se asegura de que las personas adhieran a los principios y las normas que se han acordado.					
03	El líder cumple con las promesas y los compromisos.					
04	El líder solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el desempeño de los demás.					
05	El líder genera consenso sobre los valores de la organización.					
06	El líder es claro/a sobre su filosofía de liderazgos.					
07	El líder habla de las tendencias futuras que influirán en nuestro trabajo.					
08	El líder describe una imagen convincente del futuro.					
09	El líder alienta a los demás a compartir sueños sobre el futuro.					
10	El líder les indica a los demás como pueden concretar sus intereses.					

11	El líder comunica una visión global de las aspiraciones del grupo.					
12	El líder habla con convicción sobre el significado del trabajo.					
13	El líder busca oportunidades desafiantes para poner a prueba las habilidades.					
14	El líder desafía a las personas a probar nuevos enfoques.					
15	El líder busca dinámicamente maneras innovadoras de mejorar lo que hacemos.					
16	El líder pregunta “¿Qué podemos aprender?”.					
17	El líder identifica hitos medibles que ayudan a mantener el avance de los proyectos.					
18	El líder toma la iniciativa para anticipar y responder ante los cambios.					
19	El líder desarrolla relaciones cooperativas.					
20	El líder escucha atentamente los diversos puntos de vista.					
21	El líder trata a las personas con dignidad y respeto.					
22	El líder involucra a las personas en las decisiones que afectan directamente su desempeño laboral.					
23	El líder permite que las personas elijan su forma de trabajar.					
24	El líder se asegura de que las personas crezcan en su trabajo.					
25	El líder elogia a las personas por un trabajo bien hecho.					
26	El líder manifiesta su confianza en las capacidades de las personas.					
27	El líder se asegura de que las personas sean reconocidas de forma creativa por sus aportes al éxito de nuestros proyectos.					
28	El líder reconoce a las personas por su compromiso con los valores compartidos.					
29	El líder cuenta historias alentadoras sobre el buen trabajo de otras personas.					
30	El líder se involucra personalmente para reconocer a las personas y celebrar sus logros.					

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
UWES (Utrecht Work Engagement Survey)

El presente cuestionario tiene por propósito evaluar el engagement, para lo cual sírvase marcar con una (X) según considere que sea la respuesta más adecuada o la situación que corresponda de mejor manera a la percepción que usted tiene de la misma, sea sincero para contribuir con la investigación.

(0) Nunca

(1) Casi nunca

(2) Algunas veces

(3) Regularmente

(4) Bastantes veces

(5) Siempre

N°	ítems	0	1	2	3	4	5
	Dimensión vigor						
01	En mi trabajo me siento lleno de energía						
02	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo						
03	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar						
04	Soy muy persistente en mi trabajo						
05	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo						
	Dimensión dedicación						
06	Mi trabajo es retador						
07	Mi trabajo me inspira						
08	Estoy entusiasmado con mi trabajo						
09	Estoy orgulloso del trabajo que hago						
10	Mi trabajo está lleno de significado y propósitos						

	Dimensión absorción						
11	Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor						
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando						
13	Me dejo llevar por mi trabajo						
14	Estoy inmerso en mi trabajo						
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo						

Anexo 5. Instrumento de recolección de datos

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por la maestrante Meliza Paredes Mosqueira el objetivo de este estudio es: Definir si las prácticas del líder influyen en el engagement laboral en las enfermeras de un Hospital de Essalud Nivel I Lima 2022.

Si Ud. accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios de 30 y 15 preguntas esto tomará aproximadamente 20 a 30 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, los cuestionarios se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede dejar de responder el cuestionario en cualquier momento sin que esto lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómodas, tiene Ud. derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Meliza Paredes Mosqueira al teléfono 991349530 o al correo mepamodon@hotmail.com

Firma del autor _____
Nombre del autor: Meliza Paredes Mosqueira

Firma del participante _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "PRÁCTICAS DEL LÍDER EN EL ENGAGEMENT LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE UN HOSPITAL DE ESSALUD NIVEL I LIMA 2022", cuyo autor es PAREDES MOSQUEIRA MELIZA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID 0000-0002-0268-3250	Firmado digitalmente por: MROSARIOVG el 01-08- 2022 13:11:33

Código documento Trilce: TRI - 0384448