



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estilos de liderazgo y Engagement en el personal con  
contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima,  
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Vilchez Valderrama, Vanessa ([orcid.org/0000-0003-3112-9125](https://orcid.org/0000-0003-3112-9125))

**ASESORES:**

Dra. Huauya Leuyacc, Maria Elena ([orcid.org/0000-0002-0418-8026](https://orcid.org/0000-0002-0418-8026))

Mg. Quiñones Castillo, Karlo Ginno ([orcid.org/0000-0002-2760-6294](https://orcid.org/0000-0002-2760-6294))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a la memoria de María, mi madre; quien, desde el cielo, es la luz que me da fuerzas para perseverar y salir siempre adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi familia, por brindarme el soporte emocional y moral en este camino hacia la excelencia académica. De igual modo, agradezco a todos los maestros que han aportado a mi formación y me inspiraron hacia la construcción de un proyecto de vida con ciencia y resiliencia; y sin cuya guía no habría sido posible realizar esta tesis de maestría.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y ENGAGEMENT EN EL PERSONAL CON CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023", cuyo autor es VILCHEZ VALDERRAMA VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA DNI: 10354243 ORCID: 0000-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 27- 07-2023 21:05:55

Código documento Trilce: TRI - 0611044



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VILCHEZ VALDERRAMA VANESSA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y ENGAGEMENT EN EL PERSONAL CON CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VANESSA VILCHEZ VALDERRAMA DNI: 43584680 ORCID: 0000-0003-3112-9125	Firmado electrónicamente por: VVILCHEZVA el 22-07- 2023 15:42:52

Código documento Trilce: TRI - 0611043

## Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización:.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Método de análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Características demográficas del personal .....	16
<b>Tabla 2.</b> Nivel de estilos de liderazgo y sus dimensiones .....	17
<b>Tabla 3.</b> Nivel del engagement y sus dimensiones .....	18
<b>Tabla 4.</b> Relación entre los estilos de liderazgo y engagement. ....	19
<b>Tabla 5.</b> Correlación entre el liderazgo transformacional y engagement .....	20
<b>Tabla 6.</b> Correlación entre el liderazgo transaccional y el engagement.....	21
<b>Tabla 7.</b> Correlación entre los estilos de liderazgo y engagement.....	22

## RESUMEN

Al identificar un adecuado estilo de liderazgo se podrá lograr en el trabajador un engagement y mejor el entorno laboral. El objetivo: determinar la relación entre estilos de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023. Metodología: el presente estudio será transversal, observacional y correlacional; de modo que, se buscará la relación entre ambas variables, población de 120, la muestra es de 92 trabajadores. Resultados: liderazgo con un nivel regular de 65,2% con sus tres dimensiones, la ausencia de liderazgo con nivel regular obtuvo un 59,8%, luego en el caso del transaccional con nivel regular indico un 78,3% y finalmente el liderazgo transformacional con un nivel alto se obtuvo un 48,9%. Para el caso del engagement se identificó un nivel alto con 53,3% y sus dimensiones como son el vigor con un nivel alto 55,4%, seguido de la dedicación con un nivel alto de 56,5% luego la absorción con un nivel alto 47,8%. Conclusión: Existe una relación moderada positiva entre el estilo de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023.

**Palabra clave:** Liderazgo, engagement, transformacional



## ABSTRACT

By identifying an appropriate leadership style, it will be possible to achieve employee engagement and improve the work environment. The objective: to determine the relationship between leadership styles and engagement in personnel with administrative service contract in a hospital in Lima, 2023. Methodology: the present study will be cross-sectional, observational and correlational; thus, the relationship between both variables will be sought, population of 120, the sample is 92 workers. Results: leadership with a regular level of 65.2% with its three dimensions, the absence of leadership with a regular level obtained 59.8%, then in the case of transactional with a regular level indicated 78.3% and finally transformational leadership with a high level obtained 48.9%, for the case of engagement a high level was identified with 53.3% and its dimensions such as vigor with a high level 55.4%, followed by dedication with a high level of 56.5% and then absorption with a high level 47.8%. Conclusion: There is a moderate positive relationship between leadership style and engagement in personnel with administrative service contract in a hospital in Lima, 2023.

**Keyword:** Leadership, engagement, transformational.

## I. INTRODUCCIÓN

La eficacia un intento de persuadir a alguien parece depender de lo bien que el directivo o líder sepa adaptar su conducta a las circunstancias a las que se enfrenta el colaborador (Manchola, 2017), como consecuencia de los nuevos retos a los que se enfrenta actualmente la administración pública, los gobiernos buscan constantemente formas de reforzar los servicios que prestan a los ciudadanos. A partir de ahí, uno de los elementos que afectan al rendimiento de una organización puede ser su liderazgo. La eficacia en la administración pública se ve obstaculizada por diversos factores, entre ellos unos dirigentes que carecen de los conocimientos, habilidades y competencias mínimas necesarias para dirigir equipos de trabajo, la falta de dedicación y la falta de engagement en el trabajo (Díaz & Ysla, 2021).

En el libro el engagement en el trabajo trae consigo la frase: cuando el trabajo se convierte en pasión, se puede entender como un alto grado de entusiasmo, dedicación y absorción en el trabajo, que se considera un buen estado psicológico (González, 2009). El amplio desarrollo de la comunicación a través del tiempo que se extiende más allá de la transferencia de información, contribuye directamente a la asociación del engagement en el trabajo (Welch, 2011). Puesto que un liderazgo eficaz implica la capacidad de persuadir a los empleados y dirigirlos en la dirección de unos objetivos predeterminados, el liderazgo desempeña un papel crucial en cualquier empresa pública o privada (Pérez-Juárez & Pedraza-Nájar, 2021).

Solo el 18% de las empresas examinadas en Perú desde 2015 confía en que sus líderes son capaces de gestionar con éxito una fuerza laboral multigeneracional, y 87% de los ejecutivos examinados (Bravo & Cassano, 2019). Para el caso de Trabajadores de un hospital Essalud el 54% tienen un nivel regular de engagement (Flores, 2019). La mayoría de los indicadores producidos por las empresas peruanas son de naturaleza descriptiva, en particular para la gestión de la diversidad, la contratación, la rotación y los gastos de nómina. Por otro lado, la canalización del talento, la composición de la plantilla y el compromiso son las categorías con menos métricas (Fuentes, 2018).

En Lima Metropolitana, es difícil que el personal de salud se sienta realizado en su trabajo y promueva el liderazgo, esto dificulta la obtención de buenos resultados por parte de los empleados e impide establecer el nivel de conformidad de un empleado con su entorno y sus condiciones de trabajo, lo que minimiza la motivación (Cangalaya & Torres, 2022). Las instituciones para un liderazgo suficiente, apoyan las actividades de los líderes como la comunicación y el trabajo en equipo para obtener, lograr los objetivos para completar su trabajo de forma que se sientan inspirados (Mäkikangas et al., 2017). Es por esto que los empleados con engagement no sólo utilizan sus recursos laborales, sino que también son capaces de producir sus propios recursos (Bakker et al., 2011).

Sobre esta base, se crea el siguiente problema general:

¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023?

En cuanto a los problemas específicos se tiene a los siguiente:

¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre la ausencia de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023?

Este estudio se justifica por conveniencia, pues será de gran utilidad e importancia identificar los estilos de líderes que existe en la institución y su gran engagement que tienen, debido a que realiza más estudios a las empresas industriales o de comunicación, pero el ámbito hospitalario poco estudiado nos permitirá evaluar a los profesionales de la salud en sus distintitos escenarios como líderes y el grado de engagement.

En la relevancia social, la presente investigación nos permitirá conocer como los profesionales de la salud actúan y son líderes desde pequeños equipos si siendo líderes con el estilo que tengan cuentan con una dedicación a su labor. El valor teórico,

se justificará en teorías de autores que desarrollen las variables de estudio, las cuales serán seleccionadas de acuerdo con su contemporaneidad e idoneidad. Implicancias prácticas, facilitara conocer y entender a los lideres y el grado de engagement en la institución. Por medio de las recomendaciones, se podrá desarrollar nuevas intervenciones y/o plantear planes de mejoras hacia el personal.

Es así que, se formula el siguiente objetivo general:

Determinar la relación entre estilos de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023. Mientras que en los

Objetivos específicos:

Identificar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023.

Indicar la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023.

Analizar la relación entre la ausencia de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023.

Como hipótesis general existe relación entre los estilos de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital Lima, 2023.

Respecto a las hipótesis específicas se plantean lo siguiente:

Existe relación entre el estilo de liderazgo transformacional y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital Lima, 2023.

Existe relación entre el estilo de liderazgo transaccional y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital Lima, 2023.

Existe relación entre el estilo de liderazgo de ausencia de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Cerda (2023), estableció una asociación entre la implicación en profesionales sanitarios y los estilos de liderazgo. El estudio utiliza dos instrumentos (CELIS-S y UWES) a través de una encuesta y es transversal y correlativo; hay un 44,2% más de engagement y un 58,1% de prevalencia de liderazgo transaccional. Se descubrió que la ausencia de liderazgo tiene una correlación sustancialmente negativa con el componente de devoción ( $\rho=-0,244$ ), pero ninguna correlación directa con el engagement. El engagement y el liderazgo transformacional tienen una relación directa moderadamente fuerte ( $\rho=0,367$ ), Mientras que no existe ninguna correlación con el liderazgo transaccional y el engagement ( $\rho=-0,012$ ). Entre las filosofías de liderazgo analizadas, el liderazgo transformacional demostró una relación clara y en gran medida positiva con el engagement.

Asencio (2021), examinó si existía asociación con el liderazgo transformacional y el engagement en los empleados de SUSALUD. Se utilizaron métodos descriptivos simples y correlacionales. Mediante los cuestionarios MLQ-5X y UWES para evaluar liderazgo transformacional y engagement, respectivamente. Resultando una conexión moderadamente positiva entre liderazgo transformacional y engagement (coeficiente de correlación de Pearson: 0,561), así como una correlación ligeramente a favor con el liderazgo transformacional y así con dimensiones de absorción, vigor y dedicación del engagement 0,640, 0,645 y 0,640 respectivamente. Se concluye que el liderazgo transformacional y empleados engagement en SUSALUD están relacionados.

Vega (2023), tuvo un diseño descriptivo, transversal correlacional, se utilizó el cuestionario MLQ - 5X para el liderazgo transformacional y el UWES para el engagement laboral. El estudio examinó la asociación con el liderazgo transformacional y engagement laboral en empleados en un establecimiento de salud. Los resultados muestran que sólo existió una correlación favorable muy débil entre el liderazgo transformacional con el nivel de engagement laboral de trabajadores del establecimiento de salud, con el coeficiente a 0,101. El 67% de trabajadores calificaron el liderazgo transformacional en un aceptado nivel regular, y un 92% de trabajadores señalaron un nivel adecuado de engagement laboral.

Paredes (2022), el objetivo de este estudio básico, descriptivo y transversal era determinar si las acciones de un líder influyen sobre el grado de engagement en el trabajo de los miembros del personal de un nosocomio. El instrumento utilizado fue un cuestionario denominado Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) para las acciones del líder y el UWES para el grado de engagement en el trabajo. Los resultados señalaron que un 75% de los colaboradores tenían un nivel superior de engagement y el 25% un nivel moderado.

Asencios & Barreto (2021), el objetivo fue conocer las filosofías de liderazgo de las jefas de enfermeras del hospital de Barranca. El estudio utilizó un instrumento de cuestionario y tuvo un diseño descriptivo con enfoque cuantitativo. Los resultados muestran que 42% lideran de forma democrática, 34% de forma liberal y 24% de forma autocrática. En conclusión, en el hospital de Barranca predomina el liderazgo democrático, junto con la gestión del nivel asistencial y de los recursos materiales, y le sigue el liderazgo autocrático.

García-Rivera (2022), objetivo identificar la asociación entre Burnout y liderazgo transformacional en un hospital. Se utilizaron los instrumentos MLQ-5 y MBI. Prácticas de liderazgo transformacional:  $\alpha=97$ . El carisma de influencia idealizado puntuó  $\alpha=92$ , el comportamiento de influencia idealizado puntuó  $\alpha=96$ , la inspiración motivadora puntuó  $\alpha=63$ , la estimulación intelectual puntuó 65, la consideración individual puntuó  $\alpha=97$  y la tolerancia psicológica puntuó  $\alpha=94$  en la subescala de liderazgo transformacional. en relación con el compuesto de Liderazgo Transformacional TLB. El burnout se ha relacionado con el liderazgo transformacional por tener un impacto directo perjudicial significativo. Por último, se recomienda que los directivos reduzcan el Burnout mostrando habilidades de liderazgo transformacional.

Lindsay & Mathieson (2022), el objetivo era determinar la conexión entre la felicidad laboral de las enfermeras, la dedicación y el liderazgo auténtico (AL). En el análisis cuantitativo correlacional se utilizaron el Cuestionario de Liderazgo Auténtico (ALQ), el UWES y la Encuesta Global de Satisfacción Laboral. La conexión entre el AL y la satisfacción laboral resultó estadísticamente significativa ( $\rho$  de Spearman = 0,474). La relación entre las opiniones de las enfermeras sobre la AL y su engagement fue estadísticamente significativa, según el coeficiente de enlace Spearman ( $\rho$  de

Spearman = 0,314). Determino las opiniones de las enfermeras sobre el liderazgo auténtico se correlacionan favorablemente con la satisfacción laboral y la dedicación.

Al-Dossary (2022), el objetivo era examinar las relaciones entre las filosofías de liderazgo de las enfermeras gestoras de Arabia Saudí, el engagement de los empleados y el engagement organizativo. diseño transversal. Se utilizaron el MLQ, el OCQ y el cuestionario UWES. Como resultado, el estilo de liderazgo laissez-faire (media=2,3) fue el que menos gustó (media=2,7), seguido del liderazgo transaccional (media=2,6). El engagement y la dedicación dentro de la organización se correlacionan favorablemente tanto con el liderazgo transformacional como con el transaccional. Conclusión Las disparidades entre las valoraciones de las enfermeras y las enfermeras gestoras sobre el estilo de liderazgo revelaron problemas en la gestión.

Tang et al., (2022), el objetivo era estudiar la asociación entre el engagement organizativo y el engagement laboral de los enfermeros clínicos que trabajan en instituciones terciarias. Método fue transversal mediante cuestionario de información general sobre el engagement organizativo y el engagement laboral. Resultados: Las puntuaciones medias de engagement laboral y engagement organizativo fueron 4,58 y 1,46, respectivamente. Presentaban una asociación ligeramente favorable entre sí. Conclusiones Las enfermeras clínicas demostraron alto nivel de engagement laboral y nivel moderado del engagement organizativo. El engagement laboral también se vio influido positivamente por el engagement organizativo; en otras palabras, el engagement organizativo es un factor clave para determinar el engagement laboral.

Orgambidez et al., (2019), el objetivo era investigar, en enfermeras los posibles efectos mediadores del engagement laboral entre la autoeficacia y el engagement organizativo afectivo. Se utilizó una encuesta. Los resultados demostraron que la autoeficacia y el engagement laboral eran predictores significativos del engagement organizativo afectivo. Mientras que el impacto de la autoeficacia sobre el engagement organizativo afectivo estaba completamente mediado por el engagement laboral, el impacto del engagement laboral sobre el engagement organizativo afectivo tenía un impacto directo. Los resultados dan apoyo empírico al Modelo de Demandas de Recursos Laborales, que sostiene que el engagement laboral sirve de amortiguador entre la autoeficacia y el engagement organizativo afectivo.

Lin et al., (2020), indagó el grado de los trabajadores sanitarios estaban comprometidos, implicados y satisfechos con su trabajo. para ello se utilizaron los cuestionarios UWES, OCQ y la Escala de Satisfacción Laboral. Se descubrieron los grados medios de engagement, satisfacción laboral y engagement laboral. El engagement laboral y satisfacción laboral presentaban una correlación positiva para el engagement organizativo ( $r=0,564$  y  $r=0,550$ ). Reveló que el engagement laboral mediaba positivamente el efecto global ( $=0,598$ ) del engagement organizativo sobre la satisfacción laboral ( $R^2=0,52$ ), que se componía de un efecto directo ( $=0,264$ ) y un efecto indirecto ( $=0,334$ ). resultando que los niveles más altos de engagement organizativo y seguido de satisfacción laboral pueden ser consecuencia de un mayor engagement laboral.

Decuyperre & Schaufeli (2021), evaluó el efecto de diferentes filosofías de liderazgo probadas y eficaces sobre el engagement de los trabajadores de la organización. Se realizó una revisión cuantitativa y cualitativa ( $k = 86$ ). Nuestro modesto meta-análisis reveló que, en los intervalos de confianza y credibilidad, el liderazgo transformacional, auténtico, empoderado, ético y de servicio comparten solapamientos y pueden tener un impacto similar en el engagement laboral ( $r$  general =  $0,47$ ). Una investigación teórica adicional reveló similitudes entre estas filosofías de liderazgo eficaz, como el comportamiento de modelado de roles, la autodeterminación de los seguidores y las interacciones sociales positivas con los empleados.

Szilvassy & Širok (2022), el objetivo era examinar los grados de engagement de los empleados en el ámbito de la consulta sanitaria dentro de la organización de salud pública. Se utilizó la Escala de engagement Laboral de Utrecht en un estudio descriptivo, transversal y correlacional se tuvo una muestra de 630 miembros del personal del Centro de Salud Comunitario de Liubliana (Eslovenia). El estudio respaldó la idea de que los recursos laborales son cruciales para fomentar el engagement laboral. Llamó la atención el alto nivel de engagement laboral entre el personal de enfermería de atención domiciliaria, así como los considerables porcentajes de personas no comprometidas con la gestión de la organización.

Abbas y Ali (2023), el objetivo era sintetizar metanalíticamente los datos contradictorios sobre las influencias del liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. Las correlaciones potenciales se examinaron utilizando 64 tamaños



de impacto de 41 estudios de proyectos primarios. Los resultados, el liderazgo transformacional tuvo un mayor impacto en el éxito del proyecto que el transaccional. También mostraron que las asociaciones entre los estilos de liderazgo con el éxito de los proyectos estaban mediadas por características a nivel de proyecto, como el tamaño y el tipo de proyecto. Además, las variables a nivel de país, como el colectivismo, la distancia de poder y la posición económica de la nación, también moderaron algunas de las conexiones.

Meng et al., (2022), postula los impactos moderadores del liderazgo transformacional en la asociación entre dos tipos de significado y el engagement laboral. Métodos fue diseño transversal multicapa. Se uso una encuesta en línea. 32 comisarías, 261 policías locales. Los resultados fueron la asociación entre el liderazgo transformacional y el trabajador engagement está mediada positivamente por el sentido del trabajador. La relación entre el significado en el trabajo y el engagement laboral está moderada por el liderazgo transformacional y no al revés. No existen otros efectos notables de la antigüedad, la edad o el género. Conclusión El impacto se consigue combinando y comunicando el significado en el trabajo con el liderazgo transformacional para impactar el engagement laboral.

Los estilos de liderazgo o también mencionado como dirección son formas electivas en que los líderes forman su conducta participativa para llevar a cabo el papel mientras que lideran (Bass, 1990), todos los estilos de liderazgo revisados hasta el momento por la Psicología Social y de las Organizaciones podrían estar en lo que denominó liderazgo transaccional, también se dijo en su momento que estos líderes que genera efectos impresionantes en los seguidores son los líderes transformacionales (Bass & Avolio, 1994).

Posteriormente mediante el cuestionario, el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) (Muenjohn & Armstrong, 2008), permitió medir hasta donde un líder es transaccional, transformacional o tiene ausencia de liderazgo (Solano et al., 2004).

Además, existen puntos de vista actuales sobre el liderazgo, incluidos los del liderazgo carismático (Novoa-Palacios, 2020), el liderazgo transformacional (Perugini & Solano, 2006) el liderazgo estratégico (Lussier & Achua, 2016).

Asimismo, esto se vio influenciado por la política de líderes educativos (Stensaker et al., 2020) y la economía de los tiempos donde las instituciones tienen la misión de formar al recursos humanos, realizar investigación de alto nivel y generar y difundir conocimiento para contribuir a la solución de problemas nacionales, regionales y globales donde los trabajadores se influenciaron por un salario (Max, 2021).

Para construir un intercambio con el líder también con los miembros de su equipo, que aceptan la autoridad del líder y le aceptan tal como es, el líder debe ofrecer primero al equipo recursos útiles. La experiencia y los conocimientos del líder, que ayudan a alcanzar los objetivos, pueden considerarse un método valioso, al igual que otros beneficios como los aumentos de sueldo o el reconocimiento por un trabajo bien hecho (Longshore & Bass, 1987). Dos componentes conforman el liderazgo transaccional, la recompensa y dirección por excepción (McCall Jr., 1986). Los líderes que recompensan a los subordinados por un trabajo bien hecho y establecen explícitamente los incentivos que recibirán por cada tarea son superiores en el componente de recompensa contingente.

Los seguidores de los líderes transformacionales, Sus seguidores experimentan entonces cambios en su nivel de valores, actitudes y creencias, lo que conduce a un rendimiento que supera las expectativas, así como en mayores niveles de satisfacción laboral. Van más allá del simple intercambio. El liderazgo transformacional tiene cuatro componentes o dimensiones (Longshore & Bass, 1987). El primero y más significativo es el carisma, también conocido como influencia idealizada, que es la capacidad de un líder para inspirar a sus seguidores y ganarse su confianza. El término visión se refiere a una imagen especialmente seductora que el líder ha creado del futuro de la organización.

La segunda es la inspiración, que es el dominio del líder para articular su visión. La competencia del líder en persuadir a sus seguidores de que aborden los retos de una manera diferente a como lo han hecho en el pasado, es decir, para persuadir a la gente de que piense de forma creativa e innovadora se conoce como estimulación intelectual, y constituye el tercer elemento del liderazgo transformacional. La consideración individualizada, el cuarto aspecto, se refiere a la capacidad del jefe de equipo para prestar atención individual a cada miembro del equipo y ayudarles a identificar la importancia de su aporte individual.

Por último, pero no por ello menos importante, el *laissez faire* o falta de liderazgo demuestra al líder ineficaz que es insensible frente a los acontecimientos institucionales y deja que los miembros del personal actúen como les parezca sin interferir. También puede decirse que no se toman decisiones, se retrasan las acciones y se hace caso omiso de las responsabilidades del líder. Se considera un enfoque de liderazgo débil (Nader & Solano, 2007).

Se comienza a explorarse el Engagement (García 2004), como un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo (De Lucena, Fernández y Hernández 2006). El surgimiento del constructo engagement, aparece en el entorno de una nueva visión, con la psicología positiva.

Esta corriente, que hace hincapié en la obligación de valorar las buenas cualidades y alimentar las capacidades humanas, surgió con fuerza a finales de los años noventa (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), se ha descrito como una condición positiva de compromiso con el propio trabajo, caracterizada por un gran vigor, dedicación y absorción. (Cooper, 1998). La idea se planteó en respuesta al cansancio de los empleados y a la sobrecarga que se les imponía (Maslach y Leiter, 1997); finalmente, optaron por aplicar la palabra de forma más amplia en 2004 (Salanova & Schaufeli 2004). Este movimiento, que hace hincapié en la necesidad de tomar las buenas cualidades y alimentar las capacidades humanas, surgió con fuerza a finales de los años noventa (Schaufeli, 2013).

La dimensión de vigor del engagement se refiere al estado en el que el empleado muestra una concentración mental y una energía adecuadas mientras trabaja (Leiter & Maslach, 2017); el deseo de superación también es constante y demuestra resiliencia ante los retos que se presentan (Marsollier, 2019) y por último, la dimensión de dedicación (Rossi et al., 2006) se refiere por el alto nivel de implicación e identificación del empleado por su trabajo que siente como un reto, mostrando sentimientos de orgullo, inspiración y entusiasmo en el puesto de trabajo (González-Romá et al., 2006). El último signo de absorción es cuando una persona está tan absorta en lo que hace que no se da cuenta del paso del tiempo.

Esto se debe a que está disfrutando con lo que hace, lo que puede dificultar que se separe de ello. Hay que subrayar que el compromiso de los empleados no causa estrés ni tiene efectos perjudiciales para su salud (Schaufeli & Salanova, 2007)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de Investigación:** es aplicada ya que recopila datos de trabajos publicados anteriormente que se incluyen en la bibliografía para aprender cosas nuevas. Por su nivel la investigación es descriptiva, según su enfoque es una investigación cuantitativa (Arias, 2006).

**3.1.2 Diseño de investigación:** El presente estudio fue transversal, observacional y correlacionar; de modo que, se buscará la relación entre ambas variables (Donis, 2013).

#### 3.2. Variables y operacionalización:

- **Definición conceptual:**

Variable 1; Un método que pretende despertar la conciencia de los empleados para que se conviertan en seguidores leales y productivos que antepongan el objetivo de la organización a sus propios intereses (Bass y Avolio, 1994).

Variable 2; La implicación de la persona en su trabajo es lo que le permite estar física y mentalmente bien integrada en sus funciones laborales.

- **Definición operacional:**

Variable 1; El cuestionario CELID-S se utilizará para evaluar el proceso dirigido a aumentar los conocimientos de los empleados para que se conviertan en seguidores eficaces del personal médico, y revelo los estilos de liderazgo más prevalentes, incluidos el transformacional, también el transaccional y la ausencia de liderazgo.

Variable 2; El nivel de participación vendrá determinado por el grado de implicación de los profesionales sanitarios en su trabajo, que se evaluará mediante el cuestionario UWES.

- **Indicadores:**

Variable 1; transformacional, transaccional y ausencia de liderazgo

Variable 2; Vigor, dedicación y absorción

- **Escala de medición:** de tipo ordinal.

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

#### **3.3.1 Población**

La población, definida con el conjunto de piezas y personas de los que se desea conocer algo en un estudio (López, 2004), estará conformada por 120 trabajadores CAS de un hospital de Lima durando el periodo 2023.

- Criterios de inclusión:
  - Trabajadores del área asistencial que cuenten con contrato CAS en el periodo 2023 de un hospital de Lima.
  - Trabajadores que confirmen su participación, por medio del número del DNI para brinda su consentimiento informado para el desarrollo de la encuesta.
- Criterios de exclusión:
  - Trabajadores que no llenaron correctamente la encuesta
  - Trabajadores que no se encuentren en la posibilidad de llenar la encuesta

#### **3.3.2 Muestra**

Definido como subconjunto de la población (López, 2004), se establecerá por la fórmula. Ver Anexo 2

Por tal motivo, el número de la muestra es de 92 trabajadores CAS del hospital de Lima.

#### **3.3.3 Muestreo**

La técnica de muestreo que se uso es no probabilístico por conveniencia ya que no se escogerá al azar y solo se recolectará a los trabajadores a disposición para el investigador (López, 2004).

### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

El método a emplear en el presente estudio es la encuesta, la cual se describe como la táctica de recolección de datos a través de la interacción del investigador con la muestra a investigar (Hernández-Sampieri & Roberto, 2018).

El cuestionario será la herramienta utilizada para evaluar las variables. Un cuestionario es una serie semiestructurada de preguntas (Hernández-Sampieri & Roberto, 2018).

El UWES (Utrecht Work Engagement Scale) fue el primer instrumento utilizado en este estudio para la recogida de datos. Se han investigado y validado sus distintas versiones, incluida la UWES-15 (Salanova et al., 2000). Posteriormente, el UWES-9 (Schaufeli, 2006), una versión más reducida, fue validado y adaptado al sector sanitario, concretamente para personal sanitario en un estudio mexicano el cual demostró tener una alta confiabilidad para sus dimensiones que van desde un alfa de Cronbach de 0,84 a 0,92 (Hernández-Vargas, 2016). Los ítems de este cuestionario iban desde "nunca o nunca o nunca" (0 puntos) hasta "siempre o todos los días" (6 puntos) en una escala tipo Likert. Estos ítems se distribuyeron de acuerdo con las dimensiones de la variable siendo el vigor (3 ítems), absorción (3 ítems) y dedicación (3 ítems). Ver anexo 3.

A continuación del "Cuestionario Multifactorial de Liderazgo", desarrollado por Bass y Avolio (1994), surgió el cuestionario CELID creado por Castro et al (2004), que sugiere estilos de liderazgo con una confiabilidad elevada 0,920. Su versión argentina se basa en la adaptación española del MLQ desarrollada por Molero (1995). Ver anexo 4.

### **3.5. Procedimientos**

Para favorecer los objetivos de este estudio, se creará un documento de autorización tras la decisión de utilizar instrumentos fiables validados por otros autores. Este documento permitirá el acceso al hospital y le dará conocimiento de la evaluación de sus trabajadores CAS realizada mediante los cuestionarios mencionados. Tras la cumplimentación del cuestionario, el investigador confirmará que cada ítem ha sido contestado con exactitud antes de transferir los datos a un programa de base de datos como Excel para luego realizar su análisis mediante un programa estadístico como SPSS versión 25.

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

Se utilizó la estadística descriptiva para presentar las variables mediante tablas de frecuencias para la presentación del análisis de base de datos, mientras que la

estadística inferencial se utilizará para aceptar como también rechazar la hipótesis del estudio. Para ello, se examinará la normalidad de los resultados de ambas variables a partir de la elaboración del cuestionario. A partir de ella, se utilizará la Rho de Spearman o de Pearson para confirmar o refutar las hipótesis del estudio. Ver Anexo 5.

### **3.7 Aspectos éticos**

Dado que los sujetos serán observados y no manipulados, el estudio no planteará problemas éticos.

Los participantes fueron informados a través del formulario de Google, en el campo de consentimiento informado, donde se destacó el carácter libre y voluntario de su participación, se informó a los participantes de los objetivos y la metodología de este estudio. Del mismo modo, el mantenimiento de la autonomía de los participantes fue un objetivo prioritario a lo largo de todo el estudio, y se les mantuvo informados de todas las novedades.



## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Características demográficas del personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Edad	Menos de 35 años	44	47,8	47,8	47,8
	35 a 45 años	39	42,4	42,4	90,2
	Más de 45 años	9	9,8	9,8	100,0
Sexo	Femenino	64	69,6	69,6	69,6
	Masculino	28	30,4	30,4	100,0
Estado civil	Casado	13	14,1	14,1	14,1
	Conviviente	7	7,6	7,6	21,7
	Soltero	72	78,3	78,3	100,0
Total		92	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia

Se encontró que el 47,8% de los encuestados cuentan con una edad menor a 35 años, considerando que el 69,6% son de sexo femenino y el 78,3% tiene el estado civil de solteros.

**Tabla 2**

*Nivel de estilos de liderazgo y sus dimensiones, en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estilo de liderazgo	Bajo	13	14,1	14,1	14,1
	Regular	60	65,2	65,2	79,3
	Alto	19	20,7	20,7	100,0
Ausencia de liderazgo	Bajo	36	39,1	39,1	39,1
	Regular	55	59,8	59,8	98,9
	Alto	1	1,1	1,1	100,0
Transaccional	Bajo	13	14,1	14,1	14,1
	Regular	72	78,3	78,3	92,4
	Alto	7	7,6	7,6	100,0
Transformacional	Bajo	13	14,1	14,1	14,1
	Regular	34	37,0	37,0	51,1
	Alto	45	48,9	48,9	100,0
Total		92	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia

En todo el estudio se identificó un estilo de liderazgo con un nivel regular de 65,2% con sus tres dimensiones, la ausencia de liderazgo con nivel regular obtuvo un 59,8%, luego en el caso del transaccional con nivel regular indico un 78,3% y finalmente el liderazgo transformacional con un nivel alto se obtuvo un 48,9%.

**Tabla 3**

*Nivel del engagement y sus dimensiones en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Engagement	Bajo	14	15,2	15,2	15,2
	Regular	29	31,5	31,5	46,7
	Alto	49	53,3	53,3	100,0
Vigor	Bajo	14	15,2	15,2	15,2
	Regular	27	29,3	29,3	44,6
	Alto	51	55,4	55,4	100,0
Dedicación	Bajo	12	13,0	13,0	13,0
	Regular	28	30,4	30,4	43,5
	Alto	52	56,5	56,5	100,0
Absorción	Bajo	14	15,2	15,2	15,2
	Regular	34	37,0	37,0	52,2
	Alto	44	47,8	47,8	100,0
Total		92	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia

Para el caso del engagement se identificó un nivel alto con 53,3% y sus dimensiones como son el vigor con un nivel alto 55,4%, seguido de la dedicación con un nivel alto de 56,5% luego la absorción con un nivel alto 47,8%.

## Contrastación de hipótesis:

### Hipótesis general:

H1: Existe relación entre los estilos de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023

H0: No existe relación entre los estilos de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023

p valor menor al 0.05 En base a esto, se rechaza la hipótesis nula

### Tabla 4

*Relación entre los estilos de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital Lima, 2023.*

		Engagement	
		Coefficiente de correlación	0.58**
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Sig. (bilateral)	0.000
		n	92

*Fuente:* Elaboración propia

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

Se muestra tabla 4 se evidencia que la relación Rho de Spearman entre los estilos de liderazgo y engagement es de 0.58, la cual se interpreta como una relación moderada positiva y significativa ya que presenta un p valor menor al 0.05. En base a esto, se rechaza la hipótesis nula; de modo que existe relación entre los estilos de liderazgo y el engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital Lima, 2023.

### Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023

p valor menor al 0.05

### Tabla 5

*Relación entre el liderazgo transformacional y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital Lima, 2023*

		Engagement	
		Coefficiente de correlación	0.63**
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)	0.000
		n	92

*Fuente:* Elaboración propia

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

En la tabla 5 se observa que la relación Rho de Spearman entre el liderazgo transformacional y engagement es de 0.63, la cual se interpreta como una relación alta positiva y significativa ya que presenta un p valor menor al 0.05. Por ello, se rechaza la hipótesis nula; de modo que existe relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital Lima, 2023.

## Hipótesis específica 2:

H1: Existe relación entre el liderazgo transaccional y el engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023

H0: No existe relación entre el liderazgo transaccional y el engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023

p valor menor al 0.05

### Tabla 6

*Relación entre el liderazgo transaccional y el engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital Lima, 2023*

		Engagement	
		Coeficiente de correlación	0.40**
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Sig. (bilateral)	0.000
		N	92

*Fuente:* Elaboración propia

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

En la tabla 6 se determina que la relación Rho de Spearman entre el liderazgo transaccional y engagement es de 0.40, la cual se interpreta como una relación moderada positiva y significativa ya que presenta un p valor menor al 0.05. Por ello, se rechaza la hipótesis nula; de modo que existe relación entre el liderazgo transaccional y el engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un Hospital Lima, 2023.

### Hipótesis específica 3:

H1: Existe relación entre la ausencia de liderazgo y el engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023

H0: No existe relación entre la ausencia de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023

p valor menor al 0.05

### Tabla 7

*Relación entre los estilos de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital Lima, 2023.*

		Engagement	
		Coefficiente de correlación	-0.44**
Rho de Spearman	Ausencia de liderazgo	Sig. (bilateral)	0.000
		N	92

*Fuente:* Elaboración propia

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

En la tabla 7 se determina que la relación Rho de Spearman entre la ausencia de liderazgo y engagement es de -0.44, la cual se interpreta como una relación moderada negativa y significativa ya que presenta un p valor menor al 0.05. Por ello, se rechaza la hipótesis nula; de modo que existe relación entre la ausencia de liderazgo y el engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital Lima, 2023.

## V. DISCUSIÓN

El valor medio de la edad de los participantes en cerca de la mitad la muestra total de este estudio fue menor de 35 años, que fue en cierto modo menor al reportado por Cerda (2023) quien encuestó a licenciadas en obstetricia de un hospital de Lima con una edad promedio de 42 años. En comparación con la investigación de Al-Dossary (2022), en la que el valor medio de la edad de trabajadores de salud fue de 20 a 39 años, los participantes de este estudio mostraron una aparente mayor edad. En general, considerando todos estos resultados, podría inferirse que existe una importante motivación de los trabajadores adultos jóvenes para participar en este tipo de estudios.

Respecto a la participación de trabajadores de un sexo u otro, siendo para este estudio de casi 7 de cada 10 del sexo femenino, o del estado civil, donde 8 de cada 10 informaron ser solteros; estas características no pueden ser comparables debido a la focalización en grupos profesionales específicos de otros estudios. Es importante señalar que las diferencias contextuales, de variables y de diseño del estudio son únicas de cada grupo de estudio. En síntesis, puede entenderse que este tipo de resultados no son comparables entre diferentes grupos profesionales, que dentro del ámbito sanitario pueden tener diferentes roles, responsabilidades y dinámicas laborales, lo que puede influir en sus niveles de liderazgo y engagement.

Este estudio intenta identificar el rol del liderazgo como variable clave para el compromiso de trabajadores contratados bajo modalidad CAS de un hospital del distrito de Lima. En general, las estadísticas descriptivas tienden a indicar que existe una correlación positiva o negativa entre un estilo de liderazgo en específico y el engagement laboral en el ámbito de salud.

Cuando hablamos de liderazgo, el resultado de este estudio mostró una alta proporción de liderazgo de nivel de regular. En cuanto al engagement y sus dimensiones, se identificó un alto nivel de vigor, así como un nivel alto de dedicación y absorción en aproximadamente la mitad de los participantes del estudio. Con esto podemos inferir que los trabajadores en su mayoría mantienen un engagement adecuado mientras realiza sus actividades laborales.



Aun así, puede haber variaciones en el nivel de engagement según el cargo, la especialidad o el entorno de trabajo. Estudios han revelado diferencias en el engagement laboral entre diferentes grupos de trabajadores del campo de la salud (Paredes Mosqueira (2022), Szilvassy & Sirok (2022)).

Cuando se relacionan ambas variables, liderazgo y engagement laboral, los estudios suelen encontrar que los líderes que adoptan un enfoque caracterizado por la inspiración, la motivación y la promoción del empoderamiento de los empleados, tienden a tener un impacto positivo en el engagement laboral (Decuyperre, 2021).

Es importante destacar que, para obtener una comprensión más profunda del enlace entre el liderazgo y el engagement en el personal de salud de acuerdo con el tipo de modalidad de contrato, se requiere realizar estudios más específicos y análisis estadísticos más rigurosos.

Como resultado de este estudio, la mayoría de los trabajadores que indicaron un grado alto de liderazgo transformacional demostraron a su vez un alto nivel de engagement. De esto puede inferirse que la capacidad de engagement de los trabajadores de cierta institución de salud de Lima esta influenciada por la presencia de un líder transformacional.

Los resultados en estudios previos, como el de Asencio (2021), Cerda (2023) y Vega (2023), también resultó que el nivel de engagement de los trabajadores de salud puede variar en función del tipo de liderazgo al que estén expuestos. Por ejemplo, Cerda (2023) informo que los profesionales de salud que laboran con líderes que adoptan un estilo transformacional pueden experimentar un nivel de engagement más alto en comparación con aquellos que son liderados por líderes transaccionales. De igual forma Asencio (2021) demostró que tanto el liderazgo transformacional y el engagement están enlazados positivamente. Si bien los resultados provistos por Vega (2023) fueron pobremente contundentes, igual pudo encontrar una relación positiva con el liderazgo transformacional y con el engagement laboral.

Estos resultados pueden explicarse debido a que con un liderazgo transformacional es posible fomentar la motivación intrínseca de los trabajadores, estimulando su creatividad, promoviendo el desarrollo personal y fomentando la confianza y el engagement en el trabajo.

La unión entre el estilo de liderazgo transformacional y el engagement laboral en el personal de salud es un tema relevante en el ámbito de la gestión de recursos humanos en el sector de la salud. Como se ha descrito previamente, existe evidencia de que el liderazgo transformacional está positivamente relacionado con el engagement laboral en el personal del área de la salud. Los líderes transformacionales establecen metas claras, comunican una visión inspiradora y motivan a los trabajadores a alcanzar su máximo potencial. Estos líderes fomentan un clima de trabajo positivo, donde los empleados se sienten valorados y empoderados para tomar decisiones y asumir responsabilidades.

Por definición, el engagement laboral en el personal de salud se refiere al enlace emocional, cognitiva y conductual que los trabajadores experimentan en relación su trabajo y con su organización. Cuando los líderes adoptan un enfoque transformacional, generan un sentido de propósito y significado en el trabajo de los empleados, lo que a su vez aumenta su compromiso. Además, los líderes transformacionales se preocupan por el crecimiento y el desarrollo de sus subordinados, lo que contribuye a su compromiso laboral (Decuyperre, 2021).

Es necesario considerar que el liderazgo transformacional no es el único factor que influye en el compromiso del trabajo en el personal de salud. Otros factores, como el clima laboral, las oportunidades de desarrollo profesional y la cultura organizacional, también desempeñan un papel importante. Sin embargo, el liderazgo transformacional puede actuar como un catalizador para fomentar el compromiso y potenciar otros aspectos positivos del entorno laboral (Meng, 2022).

En síntesis, se halló una relación positiva con el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso laboral en el contexto del trabajo en el área de la salud. Esto puede explicarse por el hecho de que los líderes transformacionales pueden inspirar, motivar, promover un sentido de propósito y empoderamiento a sus seguidores. Fomentar este estilo de liderazgo puede tener beneficios significativos para el personal de la salud y más aún en el progreso de la calidad de la atención de salud en general.

Los resultados del estudio mostraron una mayor proporción de liderazgo transaccional con nivel regular, además, se observó una relación directa entre el estilo de liderazgo transaccional y el engagement laboral reportado por los participantes. Investigaciones

anteriores han revelado que el grado de engagement laboral en el personal de la salud puede fluctuar dependiendo del tipo de liderazgo al que estén expuestos. Aunque los resultados no son claros cuando se habla de líderes con un enfoque transaccional.

Cerda (2023) observó que los profesionales de la salud liderados por líderes con un enfoque transaccional tienden a tener un nivel de engagement laboral bajo, aunque este resultado no fue estadísticamente significativo. En contraste, estudios como el de Al-Dossary (2022) sugieren que un liderazgo transaccional también puede tener un impacto en el engagement laboral en personal de salud. Esto dado que fue demostrado que no solo el liderazgo transformacional sino también el transaccional se correlacionó favorablemente con el engagement dentro de la institución.

Desde la visión organizacional, la correlación entre el estilo de liderazgo transaccional y el engagement laboral en el personal sanitario también es un tema relevante en la gestión de recursos humanos en el ámbito de la salud. Centrarse en el intercambio de recompensas y la consecución de objetivos a cambio del rendimiento de los empleados define el liderazgo transaccional. De esta forma los líderes transaccionales establecen expectativas claras, definen las metas y objetivos, y recompensan a los empleados cuando alcanzan los resultados esperados (Bass 1990).

Bajo este enfoque puede generarse un sentido de responsabilidad y engagement hacia el trabajo. Sin embargo, el engagement laboral en el personal de salud implica una conexión emocional y cognitiva con el trabajo y la organización, y puede estar relacionado con factores como el sentido de propósito, el reconocimiento y la satisfacción laboral. Aunque el liderazgo transaccional puede promover la claridad en cuanto a las metas y recompensas, puede haber limitaciones en términos de fomentar un sentido de propósito y satisfacción laboral más profundos (Abbas & Ali, 2023).

En algunos casos, el liderazgo transaccional puede generar un ambiente de trabajo orientado a metas y resultados, pero puede dejar de lado aspectos como la motivación intrínseca, el desarrollo personal y el empoderamiento de los empleados. Esto puede tener un impacto negativo en el engagement laboral a largo plazo (Abbas & Ali, 2023).

Es importante mencionar que, en la práctica, muchos líderes adoptan una combinación de estilos de liderazgo, incluyendo elementos tanto transaccionales como transformacionales. La efectividad del liderazgo transaccional en el fomento del

engagement laboral puede depender del contexto y de la forma en que se combine con otros enfoques de liderazgo (Al-Dossary, 2022).

En resumen, si bien el liderazgo transaccional puede tener un impacto limitado en el engagement laboral en los trabajadores de salud en comparación con el liderazgo transformacional, aún puede realizar un papel importante en el establecimiento de metas claras y la recompensa por el rendimiento. Sin embargo, para fomentar un engagement más profundo y duradero, es importante que los líderes combinen elementos transaccionales con aspectos transformacionales, promoviendo también el sentido de propósito, el desarrollo personal y el empoderamiento de los empleados en el entorno de trabajo.

En este estudio se pudo determinar que más de la mitad de los colaboradores informo un grado regular de ausencia de liderazgo y además se demostró un enlace negativo entre liderazgo ausente y engagement laboral.

En general, la relación que existe entre el liderazgo ausente y el engagement laboral es negativa. Cerda (2023) pudo demostrar que existe una relación inversa significativa entre la ausente implicación de los líderes y el engagement laboral de profesionales de salud que participaron de su estudio. Esto tiene fundamento en el hecho de que cuando los líderes están ausentes, no brindan la dirección, el apoyo ni la retroalimentación necesarios para que los trabajadores se sientan involucrado con su trabajo.

Cuando los empleados experimentan un liderazgo ausente, es probable que sientan una falta de conexión con la organización y su trabajo. Pueden experimentar una falta de claridad en cuanto a sus responsabilidades, objetivos y expectativas, lo que puede llevar a una disminución en su compromiso y motivación. Además, la falta de apoyo y reconocimiento puede generar una sensación de desvalorización y desvinculación emocional con la organización (Castro, Lupano, Benatuil, & Nader, 2007).

Es importante destacar que el liderazgo ausente puede tener otras consecuencias significativas tanto para los trabajadores como para la organización en general. Los empleados pueden experimentar un mayor estrés laboral, un menor rendimiento y una mayor probabilidad de abandonar la organización. Además, la falta de liderazgo efectivo puede afectar la productividad y la calidad del trabajo en general.

En definitiva, la ausencia del liderazgo está negativamente relacionado con el engagement laboral, como lo describe Cerda (2023) en su estudio, que la ausencia de liderazgo tiene una relación sustancialmente negativa con el componente de dedicación, pero ninguna correlación directa con el engagement, para nuestro caso es similar porque resulto con un Rho de Spearman de valor negativo indicando una correlación moderada negativa, podemos indicar que ellos sucede cuando los líderes no están presentes física o emocionalmente, los empleados pueden experimentar una falta de dirección, apoyo y reconocimiento, lo que puede afectar negativamente su compromiso laboral. Por lo tanto, es fundamental que los líderes estén presentes y se involucren activamente en el desarrollo y el bienestar de sus empleados para fomentar un alto nivel de engagement y un entorno laboral positivo.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Existe una relación moderada positiva entre el estilo de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023.
2. Existe una relación alta positiva entre estilo de liderazgo transformacional y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023.
3. Existe una relación moderada positiva entre el estilo de liderazgo transaccional y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023.
4. Existe una relación moderada negativa entre la ausencia de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la oficina de recursos humanos de las instituciones cumplir con lo dispuesto en la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, de realizar no menor a cuatro capacitaciones al año en relación de seguridad y salud en el trabajo donde se incluya temas de liderazgo y engagement debido a la relación positiva entre ambos temas.

Se sugiere al director de la institución encargue al área de Recursos humanos la implementen políticas donde se identifique a los líderes con un estilo transformacional debido a que son los que inspiran y transmiten el engagement a sus compañeros en cada jornada de trabajo.

Se sugiere al director de la institución solicitar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) los asensos salariales según mérito obtenido de los trabajadores que son líderes de equipo como los líderes transaccionales para fomentar el engagement de cada personal.

Se pide al jefe de Salud Ocupacional de la institución implemente y fomente las pausas activas, ejercicios de estiramiento en las áreas de servicio en coordinaciones con los jefes de cada equipo y no se refleje en la ausencia de liderazgo y disminuyendo el engagement.

## REFERENCIAS

- Abbas, M., & Ali, R. (2023). Transformational versus transactional leadership styles and project success: A meta-analytic review. *European Management Journal*, 41(1), 125-142. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.011>
- Al-Dossary, R. N. (2022). Leadership Style, Work Engagement and Organizational Commitment Among Nurses in Saudi Arabian Hospitals. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 71-81. <https://doi.org/10.2147/JHL.S365526>
- Arias, F. (2006). Metodología de la investigación en las ciencias aplicadas a la actividad física y al deporte. En P. García Avendaño (Comp.), *Introducción a la investigación bioantropológica en actividad física, deporte y salud* (pp. 21-44). Caracas: CDCH/FACES-UCV.
- Asencio López, Z. K. (2021). Liderazgo transformacional y Engagement de colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021. *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3039842>
- Asencios Agama, K., & Barreto León, L. E. (2021). Estilos de liderazgo de las enfermeras jefas del Hospital de Barranca, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70172>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo. *Cienc. Trab*, 135-142.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)



- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. SAGE.
- Bravo, N. J. L., & Cassano, P. P. G. D. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *INNOVA Research Journal*, 4(3.1), Article 3.1. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.1087>
- Cangalaya Delgado, J., & Torres Chacaltana, R. P. (2022). Liderazgo y satisfacción laboral en personal de enfermería de hospitales de Lima Metropolitana, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109508>
- Cerda Sánchez, M. A. (2023). Estilos de liderazgo y engagement en profesionales de salud de obstetricia en el Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2021. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3352527>
- Cooper, C. L. (1998). *Theories of Organizational Stress*. OUP Oxford.
- Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2021). Exploring the Leadership–Engagement Nexus: A Moderated Meta-Analysis and Review of Explaining Mechanisms. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8592. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168592>
- Díaz, W. C., & Ysla, P. del R. C. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), Article 5. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Donis, J. H. (2013). Tipos de diseños de los estudios clínicos y epidemiológicos. *Avances en Biomedicina*, 2(2), 76-99.

- De Lucena Carvalho, V. A. M., Fernández Calvo, B., Hernández Martín, L., Ramos Campos, F. & Contador Castillo, I. (2006). Resiliencia y el modelo Burnout-Engagement en cuidadores formales de ancianos. *Psicothema*, 18(4), 791-796. <http://www.redalyc.org/pdf/727/72718417.pdf>
- Flores Campos, I. O. (2019). Compromiso Organizacional Relacionado Con El Desempeño Laboral En Trabajadores Del Hospital I- Essalud Florencia De Mora. 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2979130>
- Fuentes Torres, K. J. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2965961>
- García-Rivera, B. R., Mendoza-Martínez, I. A., Olgún-Tiznado, J. E., García-Rivera, B. R., Mendoza-Martínez, I. A., & Olgún-Tiznado, J. E. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación administrativa*, 51(129). <https://doi.org/10.35426/iav51n129.08>
- García Manzano, G. (2004). Perfil de los estudiantes comprometidos con sus estudios: influencia del burnout y el engagement. *Anuario de Psicología/ The UB Journal of psychology*, 35(3), 399-416. <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/viewFile/61797/88581>
- González, J. F. (2009). “El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión”. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 25(2), Article 2. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/88111>

- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Hernández-Sampieri, R., & Roberto, C. (2018). *Metodología de la investigación*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 5, 55-57. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>
- Lin, W.-Q., Yuan, L.-X., Kuang, S.-Y., Zhang, X.-X., Lu, C.-J., Lin, T.-T., Lin, W.-Y., Cen, H.-H., Zhou, Y., & Wang, P.-X. (2020). Work engagement as a mediator between organizational commitment and job satisfaction among community health-care workers in China: A cross-sectional study. *Psychology, Health & Medicine*, 25(6), 666-674. <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1634821>
- Lindsay, S. L., & Mathieson, K. M. (2022). Authentic leadership: Does it relate to job satisfaction and engagement? *Nursing Management*, 53(6), 24. <https://doi.org/10.1097/01.numa.0000831416.21965.e2>
- Longshore, J. M., & Bass, B. M. (1987). Leadership and Performance beyond Expectations. *The Academy of Management Review*, 12(4), 756. <https://doi.org/10.2307/258081>
- López, P. L. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). *Leadership: Theory, application & skill development* (Sixth edition). Cengage Learning.
- Mäkikangas, A., Hyvönen, K., & Feldt, T. (2017). The energy and identification continua of burnout and work engagement: Developmental profiles over eight years. *Burnout Research*, 5, 44-54. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.002>

- Manchola, I. D. S. (2017). Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: Propuesta de un modelo para su caracterización y análisis. En *Programa Editorial Universidad del Valle*. Programa Editorial Universidad del Valle. <https://doi.org/10.25100/peu.46>
- Marsollier, R. G. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Max, W. (2021). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica.
- McCall Jr., M. W. (1986). Leadership and performance beyond expectations, by Bernard M. Bass. New York: The Free Press, 1985, 191 pp. \$26.50. *Human Resource Management*, 25(3), 481-484. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930250310>
- Meng, F., Xu, Y., Liu, Y., Zhang, G., Tong, Y., & Lin, R. (2022). Linkages Between Transformational Leadership, Work Meaningfulness and Work Engagement: A Multilevel Cross-Sectional Study. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 367-380. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S344624>
- Muenjohn, D. N., & Armstrong, P. A. (2008). Evaluating the structural validity of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), capturing the leadership factors of transformational-transactional leadership. *Contemporary Management Research*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.7903/cmr.704>
- Nader, M., & Solano, A. C. (2007). Influencia de los Valores sobre los Estilos de Liderazgo: Un Análisis según el Modelo de Liderazgo Transformacional - Transaccional De Bass.

- Novoa-Palacios, A. (2020). Liderazgo integral educativo innovador en las escuelas normales superiores de Colombia. *Revista Electrónica Educare*, 24(3), Article 3. <https://doi.org/10.15359/ree.24-3.2>
- Orgambídez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: The role of work engagement. *International Nursing Review*, 66(3), 381-388. <https://doi.org/10.1111/inr.12526>
- Paredes Mosqueira, M. (2022). Prácticas del líder en el engagement laboral de las enfermeras de un hospital de Essalud nivel I Lima 2022. *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3299635>
- Pérez Juárez, J., & Pedraza-Nájar, X. L. (2019). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Signos*. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.02>
- Pérez-Juárez, J., & Pedraza-Nájar, X. L. (2021). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana\*. *Signos*, 11(1), 37-53.
- Perugini, M. L. L., & Solano, A. C. (2006). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate*, 6, 107-122. <https://doi.org/10.18682/pd.v6i0.444>
- Rossi, A. M., Perrewé, P. L., & Sauter, S. L. (2006). *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*. IAP.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, & Coping*, 20(2), 177-196. <https://doi.org/10.1080/10615800701217878>

- Salanova, M. & W. Schaufeli (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos. *Estudios Financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, 261, 109-138.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009) El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Schaufeli, W. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Solano, A. C., Nader, M., & Casullo, M. M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. *Revista de Psicología*, 22(1), 63-88. <https://doi.org/10.18800/psico.200401.004>
- Stensaker, B., Frølich, N., & Aamodt, P. O. (2020). Policy, Perceptions, and Practice: A Study of Educational Leadership and Their Balancing of Expectations and Interests at Micro-level. *Higher Education Policy*, 33(4), 735-752. <https://doi.org/10.1057/s41307-018-0115-7>
- Szilvassy, P., & Širok, K. (2022). Importance of work engagement in primary healthcare. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1044. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08402-7>
- Tang, P., Zhang, X., Feng, F., Li, J., Zeng, L., Xie, W., Jin, M., & Wang, J. (2022). The relationship between organizational commitment and work engagement among clinical nurses in China: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(8), 4354-4363. <https://doi.org/10.1111/jonm.13847>

Vega Becerra, E. S. (2023). Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un centro de salud en Lambayeque. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3366880>

Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: Communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328-346. <https://doi.org/10.1108/13563281111186968>

## ANEXOS

### ANEXO 01: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Estilos de liderazgo	Proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirse en seguidores productivos, quienes se comprometan con la misión organizacional, apartando sus intereses particulares. (Bass y Avolio, 1994)	Es la valoración del proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores para convertirlos en seguidores productivos que tiene el personal de salud, mediante el cuestionario CELID-S, donde se obtendrá el estilo de liderazgo predominante: transformacional, transaccional y Laissez Faire	transformacional	Carisma en los: ítem 3, ítem 21, ítem 33 y ítem 34	Ordinal
				Estimulación intelectual en los: ítem 4, ítem 15, ítem 23, ítem 25, ítem 28, ítem 29 y ítem 30	
				Inspiración en los: ítem 19, ítem 22 y ítem 24	
				Consideración individualizada en los: ítem 13, ítem 14 y ítem 17	
			transaccional	Recompensa contingente en los: ítem 8, ítem 10, ítem 11, ítem 12 y ítem 16	
				Dirección por excepción en los: ítem 2, ítem 5, ítem 7, ítem 9, ítem 18 y ítem 26	
			Ausencia de liderazgo	Efecto de la presencia de líder en el rendimiento laboral. ítem 1 Emisión de opiniones sobre el trabajo. ítem 6 Evasión de toma de decisiones por parte del líder. ítem 20 Dificultad de contacto con líder ante un problema. ítem 27 Evasión de dar indicaciones para hacer las actividades. ítem 31 Ausentismo del líder durante los problemas. ítem 32	
Variable 2: Engagement	Es el involucramiento de la persona en su trabajo, de tal manera que están integrados con sus roles laborales físicamente y mentalmente de una manera positiva.	Es el nivel de involucramiento en sus roles laborales, que tiene el personal de salud que será medido mediante el cuestionario UWES donde se obtendrá el nivel de engagement.	Vigor	Sensación de energía. ítem 1 Sensación de fortaleza y vigor en el trabajo. ítem 2 Ganas de trabajar al despertar. ítem 5	Ordinal
			Dedicación	Entusiasmo por el trabajo realizado. ítem 3 Sensación de inspiración por el trabajo. ítem 4 Sensación de orgullo por el trabajo realizado. ítem 7	
			Absorción	Sensación de felicidad por la absorción laboral. ítem 6 Nivel de inmersión en el trabajo. ítem 8 Sensación de "dejarse llevar" por el trabajo. ítem 9	



## ANEXO 2: Cálculo de fórmula para la muestra

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

Dónde:

N = población = 120

Z = nivel de confianza= 95% -1.96

p = Probabilidad de éxito=0.5

q = Probabilidad de fracaso=0.5

d = Error máximo admisible= 0.1975 0.9604%-0.05

Reemplazando los datos en la fórmula:

n = 92

### ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

#### ESCALA ULTRECH DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES)

Considere lo siguiente:

**0: NUNCA**

**1: CASI NUNCA**

**2: ALGUNAS VECES**

**3: REGULARMENTE**

**4: BASTANTES VECES**

**5: CASI SIEMPRE**

**6: SIEMPRE**

		0	1	2	3	4	5	6
1	Sensación de energía.							
2	Sensación de fortaleza y vigor en el trabajo.							
3	Ganas de trabajar al despertar.							
4	Entusiasmo por el trabajo realizado.							
5	Sensación de inspiración por el trabajo.							
6	Sensación de orgullo por el trabajo realizado.							
7	Sensación de felicidad por la absorción laboral.							
8	Nivel de inmersión en el trabajo.							
9	Sensación de "dejarse llevar" por el trabajo.							

## ESTILO DE LIDERAZGO CELID-S

Considere lo siguiente:

**TD: Totalmente en desacuerdo**      **A: De acuerdo**

**D: Desacuerdo**      **TA: Totalmente de acuerdo**

**NA/D: Ni de acuerdo Ni en desacuerdo**

		TD	D	NA/D	A	TA
1	Efecto de la presencia de líder en el rendimiento laboral.					
2	Mantenimiento de actividades si salen bien.					
3	Sensación de orgullo.					
4	Nivel de énfasis en resolución de problemas.					
5	Nivel de involucramiento por parte del líder en trabajo.					
6	Emisión de opiniones sobre el trabajo.					
7	Creencia en el dicho "si funciona, no lo arregles".					
8	Compensación, de lo que el trabajador pide, a cambio de apoyo.					
9	Nivel de intervención cuando no se consiguen los objetivos.					
10	Presencia de un acuerdo sólido entre el trabajo solicitado y la compensación.					
11	Nivel de negociación a cambio del trabajo cuando sea necesario.					
12	Cumplimiento de compensación solicitada a cambio de seguir lo pactado.					
13	Preocupación por la formación de quienes necesiten.					
14	Enfoque de atención en casos donde no alcanzan metas.					
15	Indicaciones dadas para la resolución de problemas (razonamiento y evidencia).					
16	Obtención de recompensas deseadas a cambio de cooperación en el trabajo.					
17	Disposición de enseñanza cuando sea necesario.					
18	Evasión de cambio si las cosas funcionan.					
19	Presencia de charlas para motivar a trabajadores.					
20	Evasión de toma de decisiones por parte del líder.					
21	Respeto hacia el líder.					
22	Potencia la motivación de éxito.					
23	Percepción positiva de problemas.					
24	Desarrollo de nuevas formas de motivación.					
25	Percepción nueva sobre los viejos problemas.					
26	Permisión de continuidad de actividades si funcionan.					
27	Dificultad de contacto con líder ante un problema.					
28	Motivación del uso de la inteligencia para la superación de obstáculos.					
29	Exigencia para argumentar opiniones.					
30	Nuevos enfoques de problemas.					
31	Evasión de dar indicaciones para hacer las actividades.					
32	Ausentismo del líder durante los problemas.					
33	Grado de confianza.					
34	Confianza en su capacidad de superación de obstáculos.					

## **ANEXO 4: Consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado (\*)**

**Título de la investigación:** Estilos de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023.

**Investigadora:** Vilchez Valderrama Vanessa

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Estilos de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre estilos de liderazgo y engagement. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus San de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Este estudio nos permitirá conocer como los profesionales de la salud son líderes desde pequeños equipos y si siendo líderes con el estilo que tengan cuentan con una dedicación a su labor e inspiran a sus compañeros.

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación "Estilos de liderazgo y engagement en el personal con contrato administrativo de servicios en un hospital de Lima, 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente que usted disponga, las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria:**

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

**Riesgo:**

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

**Beneficios:**

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

**Confidencialidad:**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Vilchez Valderrama Vanessa email: vane24773@gmail.com.

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

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

## ANEXO 5: Prueba de normalidad.

### Análisis inferencial

En primer lugar, para determinar la correlación entre las variables en mención, teniendo en cuenta que son variables cuantitativas, se evalúa la prueba de normalidad para cada una de ellas como se presenta a continuación:

### Prueba de normalidad

H0: Los datos analizados siguen una distribución normal

H1: Los datos analizados no siguen una distribución no normal.

### Tabla 8

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para calcular la normalidad de las variables.*

	Frecuencia	p valor
Estilos de liderazgo	92	0.00
Engagement	92	0.00

*Fuente:* Elaboración propia / p valor: Significancia

En la tabla 8, se observa la variable estilos de liderazgo junto a sus dimensiones y el engagement son de distribución no normal, ya que según la prueba de Kolmogorov-Smirnov presentan un p valor menor al 0.05. Por ello, para el análisis inferencial que se realizará a continuación, se usará la prueba estadística Rho de Spearman, para la distribución no normal que presentan las variables.

## ANEXO 6: Escalas de valoración para las variables

### Variable estilo de liderazgo

Escala de Likert	Mínimo	Máximo
	1	5

Nro. de Ítems	34
---------------	----

Nro. de niveles	3
-----------------	---

### Escala de valoración para tres niveles

	Mínimo	Máximo
<b>Bajo</b>	34	79
<b>Medio</b>	80	125
<b>Alto</b>	126	170

### Variable engagement

Escala de Likert	Mínimo	Máximo
	1	6

Nro. de Ítems	9
---------------	---

Nro. de niveles	3
-----------------	---

### Escala de valoración para tres niveles

	Mínimo	Máximo
<b>Bajo</b>	9	24
<b>Medio</b>	25	39
<b>Alto</b>	40	54

## ANEXO 7. Carta de presentación



### Escuela de Posgrado

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima SJL, 23 de mayo del 2023.

N°Carta P.247 – 2023-1 EPG – UCV LE

#### SEÑOR(A)

M.C. Carlos Luis Urbano Durand  
Director Ejecutivo.  
Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **VILCHEZ VALDERRAMA VANESSA**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VILCHEZ VALDERRAMA VANESSA**, identificado(a) con DNI N.°43584680 código de matrícula N°7002755157; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y ENGAGEMENT EN EL PERSONAL CON CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Cc. Interesado,  
Administrativo (MRCV)*

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.