



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

Prácticas de líder en el engagement laboral en los profesionales de
enfermería de un hospital en Lima, 2024

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

AUTORA:

Gutierrez Cartolin, Gabriela (orcid.org/0009-0009-6233-9708)

ASESORES:

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

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



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 de líder en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2024", cuyo autor es GUTIERREZ CARTOLIN GABRIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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, 19 de Julio del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250 | Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 19- 07-2024 01:44:24 |

Código documento Trilce: TRI - 0822529





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUTIERREZ CARTOLIN GABRIELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Prácticas de líder en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2024", 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 |
|--|---|
| GABRIELA GUTIERREZ CARTOLIN DNI: 10702618 ORCID: 0009-0009-6233-9708 | Firmado electrónicamente por: GGUTIERREZCA29 el 19-07-2024 10:38:51 |

Código documento Trilce: TRI - 0822528

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación, primero y ante todo, a Dios, por ser mi guía y fortaleza en todo momento. A mi hija Valeria, mi motor y fuente constante de inspiración. Cada logro alcanzado es por y para ti. Y, por último, a mi familia, por su apoyo incondicional y por estar siempre a mi lado, brindándome su amor y respaldo en cada paso de este camino.

Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a amada hija Valeria, por ser mi inspiración diaria y la razón por la cual me esfuerzo cada día. Tu amor y alegría son el motor que me impulsa a seguir adelante. A mi familia, por su apoyo incondicional y por estar siempre a mi lado. Gracias por creer en mí, por sus palabras de aliento y por brindarme el respaldo necesario en cada etapa de este camino.

A mi asesora, por su invaluable guía, paciencia y dedicación. Sus conocimientos y orientación fueron fundamentales para el desarrollo de esta investigación. Agradezco su compromiso y tiempo invertido en cada revisión y sugerencia.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Declaratoria De Autenticidad Del Asesor | ii |
| Declaratoria De Originalidad Del Autor | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | x |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. METODOLOGÍA..... | 16 |
| III. RESULTADOS | 26 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 32 |
| V. CONCLUSIONES..... | 38 |
| VI. RECOMENDACIONES | 39 |
| REFERENCIAS..... | |
| ANEXO | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 <i>Prácticas del Líder en un hospital de Lima 2024</i> | 26 |
| Tabla 2 <i>Engagement Laboral en un Hospital de Lima 2024</i> | 27 |
| Tabla 3 <i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Prácticas del Líder en el Engagement laboral</i> | 28 |
| Tabla 4 <i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Modelar el camino de prácticas del Líder en el Engagement Laboral</i> | 29 |
| Tabla 5 <i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Inspirar una visión compartida de prácticas del Líder en el Engagement Laboral</i> | 29 |
| Tabla 6 <i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de desafiar el proceso de prácticas del Líder en el Engagement Laboral</i> | 30 |
| Tabla 7 <i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de habilitar a otros para actuar de prácticas del Líder en el Engagement Laboral</i> | 30 |
| Tabla 8 <i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de animar el corazón de prácticas del Líder en el Engagement Laboral</i> | 31 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>Esquema del diseño correlacional</i> | 17 |
|--|----|

Resumen

La investigación se centró en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3: Salud y Bienestar. El objetivo general fue determinar cómo las prácticas de liderazgo influyen en el engagement laboral de los profesionales de enfermería en un hospital en Lima. Se realizó un estudio de tipo básico con enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal y correlacional causal. La población estudiada incluyó a 125 profesionales de enfermería. Los datos se recolectaron mediante encuestas estructuradas utilizando el Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) y la Escala de Engagement Laboral de Utrecht (UWES). Los principales resultados indicaron que las prácticas de liderazgo tienen una influencia significativa en el engagement laboral, con un 80% de los participantes reportando una mejora en su engagement debido a prácticas efectivas del líder. Las conclusiones sugirieron que mejorar las prácticas de liderazgo puede aumentar significativamente la motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, mejorando así la calidad de la atención al paciente.

Palabras clave: Liderazgo, *engagement laboral*, enfermeros, salud y Bienestar.

Abstract

The research focused on Sustainable Development Goal (SDG) 3: Health and Well-being. The general objective was to determine how leadership practices influence the work engagement of nursing professionals in a hospital in Lima. A basic study with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional and causal correlational design was conducted. The study population included 125 nursing professionals. Data were collected through structured surveys using the Leadership Practices Inventory (LPI) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). The main results indicated that leadership practices significantly influence work engagement, with 80% of participants reporting an improvement in their engagement due to effective leadership practices. The conclusions suggested that improving leadership practices can significantly increase the motivation and job satisfaction of nursing professionals, thereby enhancing the quality of patient care.

Keywords: Leadership, *work engagement*, *nurses*, health and wellbeing.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia de las prácticas de liderazgo en el engagement laboral en la salud es fundamental para asegurar atención eficiente y bienestar comunitario y del personal sanitario. Globalmente, se reconoce que las deficiencias en el liderazgo hospitalario impactan negativamente en la excelencia en la atención y la felicidad del personal. Estudios indican que una gestión efectiva y un buen clima laboral pueden disminuir el estrés y el ausentismo y optimizar el rendimiento clínico de los pacientes, destacando la necesidad de líderes competentes en salud. Por esta razón, se afirma todos los individuos tienen el derecho de acceder a la atención sanitaria de calidad, lo cual impulsó el lanzamiento del proyecto "Salud para todos". Actualmente, los centros hospitalarios enfrentan desafíos como conflictos, falta de comunicación y acuerdos, así como déficits en la resolución de problemas y en la dotación de personal, lo que afecta la satisfacción del profesional y ofrecer un servicio de máxima calidad a los pacientes. En este escenario, el personal de enfermería juega un rol crucial en el proceso de decidir y la capacidad de guiar adaptable a las circunstancias, ya que deben comprender y atender a la población, manteniendo su esencia de cuidado para garantizar una atención de calidad tanto a personas sanas como enfermas (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022)

En el contexto nacional, en un hospital de emergencia en Lima, se enfrenta una situación crítica debido a cambios en el personal de coordinación y problemas de liderazgo en el contexto de una transformación estructural. La inestabilidad ha causado una brecha entre el personal nuevo y el antiguo, provocando estrés que impacta en la salud física y afectivo del equipo, lo que resulta en desmotivación y mayor ausentismo. Estos desafíos comprometen la capacidad del hospital para alcanzar sus objetivos e impactan en la calidad del cuidado al paciente. En una investigación realizada en Huancayo, se encontró una preocupación sobre el liderazgo y compromiso en la red de salud de Chupaca. Se identificó una falta de liderazgo efectivo y compromiso institucional entre las enfermeras, lo que podría tener un impacto negativo en la atención médica proporcionada a la población. Se sugiere abordar este problema mediante programas de formación y desarrollo profesional centrados en fortalecer el liderazgo y compromiso institucional del personal de enfermería. Estas iniciativas podrían incluir talleres, mentoría y métodos

de comunicación para fortalecer la unidad del equipo y la efectividad en la entrega de servicios de salud (Jaime & García, 2023).

El hospital de emergencia de Lima enfrenta desafíos debido a un liderazgo ineficaz y cambios estructurales, generando división entre personal nuevo y experimentado. Esta situación causa sobrecarga de trabajo en el personal antiguo y falta de experiencia en los nuevos, resultando en estrés, desmotivación y ausentismo. Si persisten estas condiciones, la calidad del cuidado al paciente se deteriorará, afectando la reputación y metas del hospital. Se recomienda un programa de desarrollo de liderazgo que incluya formación en comunicación, motivación y gestión de equipos, junto con un sistema de seguimiento para evaluar mejoras. Con un liderazgo comprometido, el hospital puede resolver problemas y alcanzar estándares de calidad internacionales (Amazo & Suárez, 2022).

Luego de identificar los desafíos y oportunidades dentro del contexto del hospital de emergencia en Lima, se seleccionó el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3: Salud y Bienestar, como eje central de esta investigación. Esta elección se fundamenta en la alineación directa del ODS con los objetivos específicos del estudio, que buscan mejorar el bienestar del personal de enfermería a través de prácticas de liderazgo efectivas. Este enfoque no solo aborda los problemas de salud física y emocional del personal, exacerbados por deficiencias en el liderazgo y el clima laboral, sino que también se propone mejorar la excelencia en el servicio al paciente, reforzando la meta global de garantizar una salud óptima y fomentar el bienestar para todas las personas a lo largo de su vida. Este ODS fue seleccionado por su relevancia en el contexto hospitalario, donde la calidad del liderazgo incide directamente en la salud y bienestar y contenido del personal, así como en la eficacia de los servicios prestados a los pacientes. La conexión entre las prácticas de liderazgo y el bienestar laboral refuerza la importancia de abordar ambos aspectos bajo la luz del desarrollo sostenible (Naciones Unidas, 2024).

Para entender mejor esta problemática y abordarla efectivamente, surgió la interrogante PG: ¿Cómo influyen las prácticas del líder en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024? Siendo los problemas específicos: PE1: ¿Cómo influye la dimensión modelar el camino, Inspirar una Visión Compartida, Desafiar el Proceso, habilitar a otros para actuar, ¿animar el corazón de

en el engagement laboral de los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024?

La investigación tuvo relevancia teórica, ya que buscó llenar los vacíos de conocimiento sobre las prácticas de liderazgo y el engagement laboral en el sector de la salud. Fue crucial porque en ese momento no existía suficiente información teórica para identificar los aspectos necesarios para desarrollar prácticas de liderazgo que fomentaran niveles óptimos de engagement en los profesionales de enfermería.

Asimismo, presentó una justificación práctica, ya que los datos empíricos proporcionados ofrecieron información valiosa que permitió a los directivos tomar decisiones informadas para crear entornos que fomentaran el engagement de los trabajadores. Esto fue particularmente relevante en la gestión de servicios de salud, ya que la información presentada contribuyó con datos empíricos y contextualizados que ayudaron a los gestores en las instituciones de salud a tomar decisiones que aseguraran la realización de los objetivos fijados por la organización y una gestión eficiente.

Metodológicamente, la investigación se justificó mediante la aplicación de herramientas comprobadas y fiables, que pudieron ser empleados en futuras investigaciones relacionadas con la gestión de servicios de salud. Finalmente, la investigación respondió a los lineamientos de responsabilidad social de la universidad, específicamente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3: Salud y Bienestar.

Por tal motivo se planteó el objetivo general de la investigación: Determinar cómo las prácticas de líder influyen el engagement en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. Asimismo, como objetivos específicos fueron: OE1 Determinar la influencia de la dimensión modelar el camino de las prácticas de líder en el engagement de los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. OE2 Determinar la influencia de la dimensión Inspirar una Visión Compartida de las prácticas de líder en el engagement de los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. OE3 Determinar la influencia de la dimensión Desafiar el Proceso de las prácticas de líder en el engagement de los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024?, OE4 Determinar la influencia de la

dimensión habilitar a otros para actuar de las prácticas de líder en el engagement de los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. OE5 Determinar la influencia de la dimensión animar el corazón de las prácticas de líder en el engagement de los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024.

En cuanto a los antecedentes internacionales, en un estudio transversal de Alkorashy & Alanazi (2023) se examinó el engagement laboral de las enfermeras en un hospital de Arabia Saudita, identificando factores personales y laborales que influyen en el vigor, la dedicación y la absorción. Las enfermeras mostraron altos niveles de engagement, destacándose la dedicación y siendo la absorción la dimensión menos prominente. La edad, los años de experiencia y la participación en comités se asociaron significativamente con mayores niveles de engagement, resaltando la importancia de considerar tanto las características demográficas como laborales al planificar intervenciones para mejorar el engagement laboral. El estudio utilizó un diseño descriptivo y correlacional con un cuestionario autoadministrado basado en la Escala de Engagement Laboral de Utrecht (UWES) de 17 ítems, asegurando una medición robusta y fiable. Estos resultados subrayan la relevancia de implementar estrategias personalizadas que aborden tanto factores individuales como contextuales para fomentar un entorno laboral más comprometido y productivo, proporcionando una guía práctica para las instituciones de salud que buscan mejorar la motivación y el rendimiento de su personal.

Atiyeh (2022) investigó la relación entre el liderazgo estratégico y la creatividad de los empleados en 30 trabajadores de hospitales privados en Palestina. Este estudio cuantitativo utilizó como instrumento un cuestionario estructurado, analizado mediante el software SPSS, demostrando que el liderazgo estratégico no solo es fundamental para una gestión eficaz, sino que también actúa como un catalizador para la creatividad, crucial para la mejora continua y el rendimiento organizacional en el sector sanitario.

El estudio conducido por Macías et.al. (2019) exploró el engagement laboral en el personal de enfermería de un hospital público en México. Los resultados indicaron que un elevado nivel de engagement, definido por vigor, dedicación y absorción, se correlaciona con una mayor motivación, mejor adaptación laboral y relaciones interpersonales más efectivas, lo cual repercute positivamente en la excelencia del cuidado proporcionado. La investigación, de naturaleza cuantitativa, descriptiva y transversal, empleó el cuestionario (UWES) y una ficha de datos sociodemográficos y laborales, evaluando una muestra representativa de 236 enfermeros seleccionados aleatoriamente de un total de 632. Las variables analizadas incluyeron el engagement laboral y las condiciones laborales, con el fin

de evaluar su influencia en el bienestar y rendimiento de los profesionales de enfermería.

Ahora bien, el estudio realizado por Sanclemente et al. (2019) exploró profundamente los elementos que influyen en el engagement laboral de los profesionales de enfermería en Huesca, España, a través de un enfoque metodológico cualitativo comunicativo. La investigación incorporó a un total de 527 enfermeros procedentes tanto de entidades sanitarias públicas como privadas. Para la recolección de datos, se emplearon técnicas como narrativas comunicativas y grupos de discusión, involucrando a 20 participantes en estos últimos. Los hallazgos del estudio revelaron que variables como la organización del trabajo, la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales y el reconocimiento profesional desempeñan roles cruciales en el fomento del engagement y la prevención del síndrome de burnout entre los enfermeros. Además, se identificó que la falta de cohesión y de reconocimiento profesional son factores que impactan negativamente en el engagement laboral. Contrariamente, se destacó que un trabajo en equipo efectivo y un liderazgo claro y transparente son estrategias esenciales para optimizar el engagement en el ambiente laboral.

En consecuencia, el estudio de Shepherd et al. (2022) encontraron que la implicación activa en la investigación clínica mejora de manera notable el engagement laboral de enfermeras y otros profesionales de salud del Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust. Entre los principales hallazgos se incluye que la formación especializada elevó las competencias y conocimientos del personal, la mentoría fue esencial para el perfeccionamiento laboral y la inclusión de la investigación en las tareas cotidianas, y el establecimiento de una cultura investigativa en el hospital aumentó la satisfacción y el engagement laboral. La metodología del estudio consistió en la creación de estrategias innovadoras como los Chief Nurse Research Fellows y las unidades Embedding Research In Care, complementadas con programas de capacitación personalizados y evaluaciones de impacto tanto cualitativas como cuantitativas. La población seleccionada abarcó a profesionales de salud, incluyendo enfermeras, parteras y otros profesionales aliados de la salud.

A nivel nacional, Danet (2024) al analizar el liderazgo y el engagement laboral en el personal de un hospital de Lima, desarrolló una investigación cuantitativa con un diseño no experimental correlacional, trabajando con una muestra de 100 trabajadores. Empleó como instrumentos la Escala de Diagnóstico de Liderazgo (EDL) y el cuestionario (UWES) para medir el engagement laboral; reportó que más del 65% de los trabajadores consideraban que el liderazgo y el engagement laboral alcanzaban niveles altos y determinó que había una conexión directa y significativa entre estas variables.

También, López (2023) llevó a cabo una investigación con un diseño cuantitativo y correlacional no causal sobre las prácticas del líder y la motivación laboral entre enfermeros de un hospital de emergencia de tercer nivel en Lima. La investigación incluyó a 126 enfermeros, en su mayoría mujeres de entre 35 y 44 años, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los cuestionarios utilizados, adaptados por Ramírez & Figueroa, basados en los modelos de Kouzes & Posner y McClelland respectivamente, permitieron recoger datos sobre las prácticas del líder y la motivación laboral. Los resultados indicaron una relación moderadamente positiva entre estas variables, observando que el 60% de los participantes mostraron niveles medios tanto en prácticas de liderazgo como en motivación laboral. El estudio concluyó que una mejora en las prácticas de liderazgo está vinculada a un aumento en la motivación laboral de los licenciados en enfermería.

Asimismo, Ocon (2021) al analizar la Práctica del Líder y su influencia en el Trabajo en equipo del Personal de los Centros de Salud Mental Comunitario, empleó una muestra de 83 profesionales de la salud, utilizando el Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) y la Escala de Diagnóstico de la Cultura Organizacional (EDCO) para evaluar las prácticas de liderazgo y la cultura organizacional respectivamente. Los resultados indicaron que un 53% de los trabajadores consideraban que la práctica del líder era buena y un 74,7% calificaba el trabajo en equipo como bueno, concluyendo que existe una influencia significativa entre la práctica del líder y el trabajo en equipo en estos centros.

Además, Paredes (2022) en su estudio, analizó la influencia de las prácticas de líder en el engagement laboral de 104 enfermeras. Empleando un diseño no

experimental y un enfoque cuantitativo, recopiló datos mediante encuestas detalladas. Los resultados indicaron que, aunque el 60.6% de las enfermeras percibían un alto nivel de prácticas del líder y el 75% mostraban un alto nivel de engagement laboral, las prácticas de líder no tuvieron una influencia significativa en el engagement laboral según el análisis de regresión logística ordinal. Este modelo estadístico reveló que solo el 6.7% de la variabilidad en el engagement laboral podía explicarse por las prácticas del líder evaluadas. Estos hallazgos sugieren que existen otros factores importantes, no considerados en el estudio, que podrían estar influyendo en el engagement laboral de las enfermeras. Así, se resalta la necesidad de futuras investigaciones para identificar y analizar estos factores adicionales que contribuyen al engagement laboral en el entorno hospitalario.

A su vez, Ramírez (2021) llevó a cabo un estudio sobre las prácticas de liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo del personal de salud. Este estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental correlacional. La investigación incluyó a 65 trabajadores, tanto asistenciales como administrativos, y utilizó el Inventario de Prácticas de Líder (LPI) junto con un cuestionario adaptado para evaluar el trabajo en equipo. Los resultados mostraron que las prácticas de líder tenían un impacto significativo en el trabajo en equipo, con un valor de Chi cuadrado de 8.485 y un valor de p menor a 0.05. Se observó que el 50.8% del personal calificó el nivel de liderazgo como medio, mientras que el 55.4% percibió el trabajo en equipo como bajo. Concluyendo que existía una relación directa entre las prácticas de líder y el trabajo en equipo, destacando que dimensiones como servir de modelo y desafiar al futuro tenían una mayor influencia

A continuación, se expone la conceptualización y las teorías que respaldan las variables del estudio, detallando los modelos teóricos principales y las dimensiones bajo las cuales se estructura el análisis de las variables en esta investigación

Se definieron como las técnicas y estrategias que los líderes llevaron a cabo para promover un entorno que estimulara la creatividad y el desempeño de los empleados en los hospitales privados. Estas prácticas incluyeron la motivación constante, el reconocimiento de los logros, y la implicación directa de los empleados en el proceso decisorio, junto con la adaptación a los cambios necesarios para mejorar la eficiencia organizacional. El liderazgo estratégico efectivo se centró no

solo en alcanzar los objetivos institucionales, sino también en promover el desarrollo personal y profesional, creando un clima que favorece la innovación y la dedicación de todos los integrantes de la organización (Kouzes & Posner, 2003; Soud, 2022). Este autor fue seleccionado como base por su influencia reconocida y su amplia aceptación en la literatura sobre liderazgo, proporcionando un marco robusto y probado para entender las prácticas efectivas de liderazgo

En un entorno médico, la práctica de líder implicó la adopción de un conjunto de habilidades clave y comportamientos que permitieron a los médicos liderar efectivamente equipos de salud diversificados. Este liderazgo se caracterizó por la habilidad de comunicar claramente las visiones y expectativas, tomar decisiones críticas basadas en evidencia, mantener una conducta ética sólida y gestionar equitativamente los recursos y el personal. Estas competencias fueron cruciales para optimizar la cooperación dentro del grupo de trabajo y para asegurar la máxima calidad en el cuidado de los pacientes, lo cual fue esencial para el éxito operativo del entorno hospitalario (Isibor et al., 2020). Se eligió esta fuente por su aplicabilidad específica y su relevancia en contextos de salud, ofreciendo una perspectiva directa sobre el liderazgo en entornos médicos.

Las prácticas de líder se definieron como una serie de comportamientos observables que tuvieron la capacidad de ser enseñados y aprendidos. A través de estas prácticas, los líderes pudieron lograr resultados excepcionales, alcanzando objetivos y metas organizacionales de manera sobresaliente. Estas prácticas estuvieron al alcance de cualquier trabajador que asumiera el desafío del liderazgo en diferentes contextos organizacionales (Portillo & Colmenares, 2020). Estos autores fueron seleccionados por su perspectiva que encapsula la aplicabilidad de las prácticas de liderazgo en una variedad de contextos organizacionales, resaltando su accesibilidad y efectividad.

Las prácticas de líder son las acciones y estrategias implementadas por un líder para influir y dirigir a su equipo o comunidad hacia el logro de objetivos comunes. Estas prácticas incluyen la gestión y organización del trabajo, la evaluación y retroalimentación del desempeño, la promoción de un ambiente de convivencia armoniosa, la resolución de conflictos, y la administración eficaz de recursos (Carrasco et. al., 2021). Esta definición fue seleccionada por su enfoque en la acción

directa y la influencia práctica, aspectos cruciales para la eficacia del liderazgo en ambientes organizacionales.

La práctica de líder implica la habilidad de un individuo para guiar, influenciar y motivar a otros en dirección al alcance de metas compartidas. En un entorno organizacional, esta práctica se centra en desarrollar estrategias, tomar decisiones informadas y fomentar un ambiente que impulse el crecimiento personal y profesional de los empleados. El liderazgo exitoso necesita una combinación de habilidades comunicativas, empatía, capacidad para resolver conflictos y una visión clara que inspire y alinee a todos los miembros del equipo o la institución hacia metas compartidas (Hardianto et.al., 2023). Se optó por esta referencia debido a su actualidad, reflejando las tendencias contemporáneas y las necesidades de liderazgo moderno.

La práctica de líder se refiere al conjunto de comportamientos y estrategias adoptadas por líderes dentro de una organización, que facilitan la dirección y motivación del personal para alcanzar objetivos comunes. Estas prácticas incluyen la implementación de estilos de liderazgo que influyen de manera positiva el impulso de la creatividad e innovación entre el personal, así como la gestión estratégica de la sucesión para asegurar la continuidad y el desarrollo del liderazgo organizacional (Hamour, 2023). Este autor fue seleccionado por su enfoque en la creatividad e innovación, elementos esenciales en la dinámica de liderazgo actual y su impacto en el rendimiento organizacional.

En esta investigación se utilizó el Modelo de las Cinco Prácticas del Líder, creado por Kouzes & Posner (1987), ofrece una estructura teórica que identifica las conductas clave utilizadas por líderes exitosos para alcanzar resultados destacados. Este enfoque sugiere que el liderazgo está al alcance de cualquier persona y que, a través del aprendizaje continuo y la experiencia práctica, estas prácticas de liderazgo pueden ser dominadas y refinadas (Kouzes & Posner, 2003). Este modelo se seleccionó para analizar la variable de liderazgo en este estudio debido a su enfoque práctico y operacionalizable, que se alinea bien con las necesidades del entorno hospitalario. Porque este modelo enfatizó comportamientos que pueden ser adoptados y mejorados por cualquier líder, independientemente de su nivel jerárquico

o experiencia previa, lo que lo hace particularmente valioso en entornos de salud donde el liderazgo puede provenir de múltiples niveles.

Ahora bien, como dimensiones se tuvieron a las 5 prácticas del líder de Kouzes & Posner (2003) quienes consideraron que las 5 prácticas de liderazgo son accesibles y ejecutables por cualquier persona en cualquier nivel dentro de una organización ya que describe el liderazgo como una totalidad de comportamientos que los líderes efectivos utilizan para inspirar, motivar y guiar a sus seguidores hacia logros extraordinarios.

Por ende, Kouzes & Posner (2023) menciona:

Primero, la práctica de Modelar el Camino implicó que los líderes debían ser ejemplos de los comportamientos y acciones que esperan de otros, actuando de manera íntegra y coherente con los valores que promueven.

En segundo lugar, ellos debieron Inspirar una visión compartida, visualizando el futuro de manera clara y persuasiva, además de conectar esta visión con los valores y esperanzas de sus seguidores.

Posteriormente, desafiar el proceso se convirtió en una prioridad, donde los líderes buscan oportunidades de innovación, aprenden de los errores y consideran los desafíos como oportunidades de crecimiento.

También, la práctica de habilitar a otros para actuar se centró en fomentar la colaboración y el empoderamiento, creando un ambiente de confianza, ayudando a otros a desarrollar sus competencias y promoviendo el trabajo en equipo.

Finalmente, animar el corazón: Los líderes debieron sostener el incentivo y el espíritu de colaboración, reconociendo los logros y celebrando las victorias. Esto implicó comprender y valorar la contribución de cada persona.

Ahora bien, el enfoque se centró en explorar los conceptos clave relacionados con el engagement laboral, los cuales son:

Para Schaufeli et al. (2002) el engagement laboral implica una conexión enérgica y entusiasta, donde los individuos no solo están mentalmente implicados en sus tareas laborales, sino que también experimentan una fuerte vinculación emocional y muestran un compromiso activo con los propósitos y metas de la

organización. Schaufeli es un destacado investigador en el área del engagement laboral, siendo pionero en formalizar este concepto en la literatura de recursos humanos.

El engagement laboral en el ámbito laboral se refiere a un estado mental positivo en el que los empleados se sienten vigorosos, comprometidos y plenamente concentrados en sus tareas, lo que conduce a numerosas ventajas tanto para la persona como para la organización (Macías et al., 2019, p. 3). Los autores aportaron una perspectiva actualizada y práctica sobre cómo el engagement beneficia tanto al individuo como a la organización.

Se establece como un vínculo que el trabajador decide formar con la organización, basado en una decisión personal, voluntaria, afectiva, moral y calculada, llevando a un grado de identificación con la institución, compuesto por dimensiones afectiva, normativa y continua (Fabián, 2019). Fabián ofreció una visión profunda sobre la elección personal y los aspectos morales del engagement, enriqueciendo la comprensión del compromiso organizacional.

Además, se entiende como un constructo que engloba aspectos actitudinales y comportamentales, manifestándose en entusiasmo, pasión, energía y dedicación en el ambiente laboral, (Martínez et al., 2020). Los autores destacaron cómo el engagement se manifiesta en el entorno laboral, proporcionando una evaluación clara de su impacto en la cultura organizacional.

Según Cruz (2021), el engagement laboral hace alusión a la predisposición positiva y la dedicación hacia las responsabilidades laborales, manifestándose en diversas dimensiones como solidaridad, prestigio institucional, preparación académica, influencia familiar, vocación profesional y percepción personal del riesgo, especialmente en contextos de riesgos como el contagio por el coronavirus. Cruz introdujo cómo el engagement puede variar en situaciones de crisis, proporcionando una perspectiva sobre la resiliencia del engagement laboral.

El engagement, laboral entendido como la implicación activa, entusiasta y energética de los empleados en sus tareas laborales, es esencial para la obtención de una ventaja competitiva dentro de las organizaciones (Pinela & Armijos, 2022). Pinela y Armijos enfatizaron la importancia del engagement para la ventaja competitiva organizacional, subrayando sus componentes clave.

Esta conceptualización resalta elementos como vigor, dedicación y absorción, necesarios para alcanzar altos niveles de desempeño y satisfacción laboral. (Patzina et al., 2022). Los autores reforzaron la importancia de los elementos esenciales del engagement en la mejora del desempeño organizacional.

Este engagement laboral implica una conexión emocional y moral con el lugar de trabajo, reflejada en la disposición para contribuir activamente a los objetivos organizacionales (Calderón, 2022). Calderón añadió una dimensión emocional y moral al engagement, destacando su relevancia en la alineación con los objetivos organizacionales.

Se trata de un estado positivo y gratificante vinculado al trabajo, marcado por los aspectos de vigor, dedicación y absorción (Leal, 2023), donde los empleados exhiben elevados niveles de vitalidad, perseverancia y dedicación.

Por ende, el engagement laboral se describe como un estado de ánimo positivo, fundamentado en la creencia del empleado alineados con la misión y metas de la organización, su disposición para esforzarse en alcanzarlos y su intención de seguir trabajando en ella, basándose en aspectos de vigor, dedicación y absorción (Vanegas et al., 2023). Los autores subrayaron la importancia del alineamiento de los empleados con los objetivos organizacionales para mantener altos niveles de engagement.

El engagement laboral se define como una condición positiva de motivación relacionada con el centro de labores, caracterizado por elevados grados de vitalidad, compromiso y atención en las actividades laborales. Este concepto implica un compromiso vigoroso y entusiasta con el trabajo, y está asociado con experiencias positivas y un bienestar elevado en el entorno laboral. Los empleados con altos niveles de engagement laboral muestran una mayor productividad y una actitud positiva hacia sus responsabilidades laborales (Larroche et al., 2024). Los autores presentaron una definición integral que resalta el impacto positivo del engagement en la productividad y el bienestar laboral.

En esta investigación se utilizó el Modelo de Utrecht (UWES) de Schaufeli y Bakker (2006): es una escala desarrollada para medir directamente el engagement laboral. Define el engagement en términos de tres componentes específicos que reflejan la percepción que los empleados tienen sobre su tarea y entorno laboral. Este

modelo es apropiado debido a su enfoque directo en las dimensiones específicas del engagement, lo cual es crucial para medir el impacto de las acciones dirigidas a mejorar el ambiente de trabajo y la salud laboral de los empleados en un entorno hospitalario.

En consecuencia, según la teoría propuesta por Schaufeli et al. (2002), el engagement laboral puede evaluarse a través de tres aspectos fundamentales.

El primero, vigor, hace alusión a la energía y persistencia que las personas experimentan mientras trabajan, lo que genera un alto nivel de entusiasmo y dedicación hacia sus tareas. Este aspecto implica que los empleados sienten energía y motivación para enfrentar desafíos laborales, mostrando resistencia ante las dificultades.

El segundo aspecto, dedicación, implica un sentido de significado y orgullo en el trabajo, acompañado de un compromiso emocional profundo que lleva a las personas a invertir tiempo y esfuerzo en sus responsabilidades laborales. La dedicación se manifiesta cuando los empleados encuentran su trabajo inspirador y significativo, lo que refuerza su lealtad y disposición a contribuir al éxito de la organización.

Finalmente, la absorción se relaciona con la capacidad de concentrarse completamente en las tareas, haciendo que las personas pierdan la noción del tiempo mientras encuentran satisfacción y gratificación en su trabajo. Este estado de flujo permite que los empleados se involucren plenamente en sus actividades laborales, mejorando su rendimiento y productividad.

En consecuencia, tuvo como hipótesis general: Las prácticas de líder influyen significativamente en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. Siendo su hipótesis específicas: HE1: La dimensión modelar el camino de las prácticas de líder influyen significativamente en el engagement en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. HE2 La dimensión Inspirar una Visión Compartida de las prácticas de líder influyen significativamente en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. HE3 La dimensión Desafiar el Proceso de las prácticas de líder influyen significativamente en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. HE4 La dimensión inspirar una visión

compartida prácticas de líder influyen significativamente en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. HE5 La dimensión habilitar a otros para actuar de las prácticas de líder influyen significativamente en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024.

II. METODOLOGÍA

2. 1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación básica, pues se describió por su enfoque en la generación de conocimientos. Este tipo de investigación se orienta hacia el avance del conocimiento sin buscar una aplicación directa inmediata, siendo esencial para el desarrollo científico a largo plazo (Ramos, 2023). La investigación básica se enfoca en expandir el conocimiento teórico a través de la formulación y contrastación de hipótesis que se sujetan al criterio de falsabilidad, estableciendo así una base sólida para el desarrollo científico (Popper, 1980).

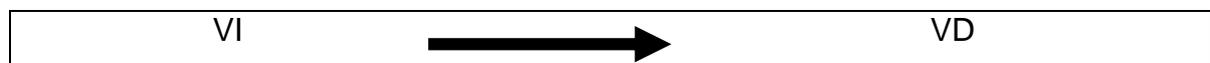
Nivel correlacional- Causal, ya que fue un tipo de estudio que buscó identificar y evaluar la relación entre dos o más variables, con el fin de determinar si cambios en una variable (variable independiente) causan o predicen cambios en otra (variable dependiente) como es en este caso la práctica del líder en el engagement laboral (Zhang et. al, 2022). Asimismo, un estudio correlacional causal generalmente examina hasta qué punto las variaciones en una variable pueden predecir o correlacionarse con cambios en otra, sugiriendo una relación causal bajo condiciones controladas, aunque tales estudios no manipulan directamente las variables. Estos diseños a menudo requieren validación adicional a través de métodos complementarios para confirmar la causalidad (Campbell & Stanley, 1959).

Enfoque cuantitativo, dado que se enfocó en la recolección y evaluación de datos numéricos para examinar la relación entre las prácticas de liderazgo en el engagement laboral en el entorno particular de un hospital en Lima para el año 2024. Se enfoca en recolectar y analizar datos numéricos para identificar patrones, relaciones o tendencias. Este método permite una evaluación objetiva mediante el uso de herramientas estadísticas, facilitando así la generalización de los resultados a poblaciones más grandes. Este enfoque es fundamental en áreas donde se requiere medir cuantitativamente fenómenos para probar teorías e hipótesis. (Creswell & Creswell, 2018).

Diseño no experimental ya que no alteran activamente las variables, sino que observan y analizan fenómenos en su estado natural sin intervención directa del investigador (Castro et al., 2023). El diseño de investigación se refiere al marco estructurado que guía la recolección y análisis de datos en un estudio. Incluye la

planificación meticulosa de las etapas del proceso investigativo, abarcando la elección del tipo de diseño cualitativo, la determinación de procedimientos para recolectar y analizar datos, y la consideración de cómo los resultados serán verificados y presentados. El diseño no experimental es un método de investigación en el cual las variables no son manipuladas intencionalmente por el investigador. En lugar de controlar o alterar las variables, el investigador observa los fenómenos en su estado natural y registra los acontecimientos tal como se presentan en el ambiente real. (Sampieri et al., 2018).

Figura 1
Esquema del diseño correlacional



Nota: Elaborado por Hernández y Mendoza (2018)

Dónde:

VI: Prácticas del Líder

VD: Engagement Laboral

➔: Influencia Causal

Corte Transversal, el cual para Manterola et al. (2023), son investigaciones observacionales que evalúan la prevalencia de condiciones y las relaciones entre variables en un punto específico en tiempo y espacio. También, el diseño transversal es un método de estudio observacional que se centra en examinar la información obtenida de un grupo representativo de la población en un único punto temporal. Este método difiere de los estudios longitudinales, que observan y recogen datos a lo largo del tiempo. Los estudios transversales son útiles para determinar el estado de las variables de interés en un momento determinado, permitiendo evaluar la prevalencia de ciertas características o la relación entre diferentes variables en ese instante (Field, 2009)

2.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Prácticas del líder

Tipo de Variable: son cuantitativas, enfocándose en aspectos que pueden ser medidos y analizados estadísticamente para verificar y demostrar hipótesis,

estableciendo patrones de comportamiento en una población dada, como señalan Hernández et al. (2018). Adicionalmente, son de tipo ordinal, clasificando los datos según su importancia o relevancia, según explican Ñaupas et al. (2018).

Definición conceptual: Son las técnicas y estrategias que los líderes aplican para crear un ambiente que potencie el ingenio y el desempeño de los empleados en los hospitales privados. Estas prácticas incluyen la motivación constante, el reconocimiento de los logros, y la involucración comprometida de los trabajadores en el procedimiento de decisión, junto con la adaptación a los cambios necesarios para mejorar la eficiencia organizacional. (Kouzes & Posner, 2003; Soud, 2022)

Operacionalmente esta práctica fue medida utilizando el Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) desarrollado por Kouzes & Posner (2003) y adaptado El cuestionario constó de 22 preguntas repartidas en cinco *dimensiones*: Modelar el camino, inspirar una visión compartida, desafiar el proceso, habilitar a otros para actuar, animar el corazón.

También, se tuvo como **indicadores** según la dimensión modelar el camino (poner en claro los valores, poner el ejemplo), Inspirar una visión compartida (pensar en el futuro, integrar a los demás), Desafiar el proceso (busca oportunidades, experimenta y asume riesgos), habilitar a otros para actuar (fomentar la colaboración, fortalecer a los demás) y animar el corazón (reconocer las aportaciones, celebrar los valores y victorias) (anexo 1)

Finalmente, **la escala de medición** fue ordinal, utilizando el sistema de clasificación Likert de 5 pasos: nunca, casi nunca, algunas veces, bastante a menudo y siempre. Estas escalas se usan para evaluar opiniones, usando una serie de opciones ordenadas (Hair et al., 2019). Además, Una escala ordinal se establece mediante el proceso de clasificación de elementos en un orden específico. Las transformaciones que conservan este orden no alteran la estructura de la escala, conocida como grupo isotónico. Un ejemplo típico de este tipo de escala sería la clasificación de minerales según su dureza. Es crucial reconocer que los métodos estadísticos convencionales, como el cálculo de medias y desviaciones estándar, no son apropiados para estas escalas, dado que presuponen una comprensión más detallada que simplemente el orden de los datos (Stevens, 1946).

Variable 2: Engagement laboral

Tipo de Variable: son cuantitativas, enfocándose en aspectos que pueden ser medidos y analizados estadísticamente para verificar y demostrar hipótesis, estableciendo patrones de comportamiento en una población dada, como señalan Hernández et al. (2018). Adicionalmente, son de tipo ordinal, clasificando los datos según su importancia o relevancia, según explican Ñaupas et al. (2018).

Definición conceptual Schaufeli et al. (2002) indica que implica una conexión enérgica y entusiasta, donde los individuos no solo están mentalmente implicados en sus tareas laborales, sino que también experimentan una fuerte vinculación emocional y muestran un compromiso activo con los propósitos y metas de la organización.

Operacionalmente, fue medida esta variable utilizando la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli et al. (2006) Dicha escala incluye 24 preguntas repartidas en tres **dimensiones:** vigor, dedicación y absorción.

Para la dimensión de vigor, los **indicadores** incluyeron energía constante durante el trabajo, capacidad para trabajar intensamente por largas horas, persistencia frente a obstáculos laborales y recuperación rápida después de contratiempos. En la dimensión de dedicación, se evaluó el sentido de propósito en el trabajo, el orgullo y entusiasmo laboral, inspiración derivada del trabajo y un enfrentamiento positivo a los desafíos laborales. Finalmente, la dimensión de absorción se centró en la concentración total en tareas laborales, la dificultad para desconectarse del trabajo, la percepción de que el tiempo vuela al trabajar e inmersión completa en actividades laborales. (anexo 1)

La escala de medición de estos indicadores se realizó mediante una ordinal.

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

La población de estudio consistió en 125 profesionales de enfermería empleados en un hospital de Lima. Según Quispe et al. (2020), la población hace referencia al grupo completo de individuos que comparten una misma característica específica y son el foco de investigación.

La población estudiada consiste en 125 profesionales de enfermería de un hospital en Lima, con una equitativa representación de géneros y distribuidos en

cinco grupos etarios: desde jóvenes de 20 a 30 años, que están comenzando sus carreras, hasta veteranos de más de 60 años, con décadas de experiencia. Los grupos intermedios, de 30 a 40 años y de 40 a 50 años, a menudo ocupan roles de liderazgo y tienen responsabilidades crecientes, mientras que aquellos de 50 a 60 años podrían estar en posiciones de alta gestión o acercándose al retiro. Esta variedad en edad y experiencia permite un análisis profundo de cómo las prácticas de liderazgo influyen el compromiso y la satisfacción laboral a través de distintas fases de la carrera profesional.

Así mismo, **los criterios de inclusión** son parámetros específicos que debe cumplir la población para ser incluidas en un análisis o base de datos (Bagalló, 2023). En este caso se incluyeron profesionales de enfermería activamente empleados en el hospital seleccionado durante al menos seis meses consecutivos antes del inicio del estudio, así como aquellos que hayan proporcionado su consentimiento informado para involucrarse.

Por otro lado, se establecieron **criterios de exclusión** para profesionales de enfermería en licencia o ausentes durante el período de recolección de datos, aquellos con menos de seis meses de experiencia en el hospital, los que no otorguen su consentimiento informado, los ocupantes de cargos directivos que no estén directamente involucrados en la atención clínica, y aquellos que participen en estudios concurrentes que puedan afectar su engagement laboral o percepción de las prácticas de liderazgo en el hospital.

2.3.2. Muestra

El estudio es de tipo censal, ya que, para garantizar la consistencia y relevancia de los resultados, se decidió incluir a toda la población de estudio compuesta por 125 enfermeros. Esta decisión se fundamenta en el tamaño relativamente pequeño de la población, que permite un manejo más controlado y detallado de los datos recopilados, así como la realización de un seguimiento más riguroso y específico de las variables de interés. Además, esta aproximación elimina la necesidad de técnicas de muestreo." (Hernández et al., 2018)

2.3.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis en esta investigación fue cada profesional de enfermería que cumpla con los criterios de inclusión y no esté sujeto a ninguno de los criterios de exclusión previamente establecidos. En otras palabras, cada profesional de enfermería participante en el estudio fue considerado como una unidad de análisis.

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

2.4.1. Técnica de recolección de datos

Se seleccionó la técnica de encuesta para este estudio a causa de su eficacia en la obtención sistemática y directa de datos empíricos desde las perspectivas de los sujetos involucrados, facilitando un análisis detallado de las prácticas de liderazgo y el engagement laboral (Feria et al., 2020).

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Los datos fueron recolectados mediante 2 **instrumentos**: Inventario de Prácticas de Liderazgo [IPL] desarrollado por Kouzes & Posner (2003) y la Escala de Engagement Laboral de Utrecht [UWES] de Schaufeli & Bakker (2002) se realizó un proceso de validación a través del juicio de 3 expertos. Este proceso involucró a profesionales en el ámbito de la salud, quienes evaluaron y confirmaron la adecuación de cada ítem de los instrumentos al contexto específico de un hospital en Lima. La validación asegura que los resultados obtenidos reflejen de manera fiable las prácticas de liderazgo y el engagement laboral del personal de enfermería estudiado (Guillot et.al.,2022).

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Los resultados evidenciaron que Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) desarrollado por Kouzes & Posner (2003) que consiste en 20 preguntas distribuidas en cinco dimensiones clave de prácticas del líder; asimismo, empleó una escala Likert de cinco puntos para las respuestas, donde 5 indica Siempre, 4 Casi siempre, 3 Algunas veces, 2 Casi nunca y 1 Nunca; de esta manera, esta escala permitió evaluar la frecuencia con la que se realizan las prácticas de liderazgo, proporcionando un método estandarizado y comparativo para analizar las percepciones de los participantes sobre el liderazgo efectivo.

Seguidamente, la Escala de Engagement Laboral de Utrecht (UWES) de Schaufeli & Bakker (2002) que consistió en 24 preguntas distribuidas en tres dimensiones clave de engagement laboral; asimismo, empleó una escala Likert de seis puntos para las respuestas, donde Nunca (0) Casi nunca (1), Algunas veces (2), Regularmente (3), Bastantes veces (4), Siempre (5).

Validación de los instrumentos

Este enfoque consiste en que profesionales con conocimientos avanzados en un área específica analicen y juzguen la calidad y pertinencia de un instrumento, como un cuestionario o una escala. Los expertos tienen la tarea de verificar que los instrumentos midan de manera precisa lo que están destinados a medir y que sean apropiados para su aplicación en un contexto determinado. De esta manera, se garantiza la validez y fiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación (Guillot et al., 2022). Asimismo, la validez se define como la habilidad que tienen para medir correctamente el constructo que pretenden evaluar. Es un factor fundamental para valorar la calidad de la medición y asegurar que los instrumentos reflejen adecuadamente el dominio específico del contenido que se mide (Martínez et al., 2020).

Se llevó a cabo empleando el método de evaluación por expertos. Tres evaluadores con experiencia especializada fueron seleccionados para revisar exhaustivamente los cuestionarios, asegurándose de que cumplieran con los criterios necesarios para su implementación.

Ahora bien, los resultados evidenciaron que las preguntas de ambos instrumentos poseen suficiencia, claridad, coherencia y relevancia alta, lo cual indica un fuerte consenso entre los expertos respecto a la adecuación y pertinencia de los ítems para medir las construcciones propuestas. Esta evaluación confirma que el instrumento está meticulosamente alineado con las necesidades específicas del entorno hospitalario evaluado (ver anexo 3 y 5).

Confiabilidad de Instrumentos

Para determinar la confiabilidad se aplicó el instrumento adaptado a una muestra de 25 enfermeras (prueba piloto), con los datos obtenidos, se halló en

Prácticas del líder el coeficiente Alfa de Cronbach de ,978 y sus dimensiones modelar el camino ,932, inspirar una visión compartida ,932, desafiar el proceso ,941, habilitar a otros para actuar ,866 y animar al corazón ,914. Así también, para Engagement Laboral se halló un alfa de Cronbach de ,969 y sus dimensiones vigor ,942, dedicación ,970 y absorción ,762, interpretándose que ambas variables con sus respectivas dimensiones tienen una excelente confiabilidad. (ver anexo 6)

Se ha establecido una referencia general para interpretar los valores de este coeficiente: $\alpha > 0.9$ se considera excelente, $\alpha > 0.8$ es bueno, $\alpha > 0.7$ es aceptable, $\alpha > 0.6$ es cuestionable, $\alpha > 0.5$ es pobre, y $\alpha < 0.5$ se considera inaceptable (Toro et al., 2022). Este coeficiente demuestra la consistencia y estabilidad de los resultados a través del tiempo y en diversos contextos. En otras palabras, mide hasta qué punto el instrumento produce resultados similares bajo condiciones similares. Una mayor fiabilidad indica una mayor precisión y consistencia en los resultados, lo que aumenta la certeza en la validez de las conclusiones derivadas del uso del instrumento (Cruz et al., 2020).

2.5. Procedimientos

El proceso del estudio se organizó en etapas claramente definidas para asegurar una implementación ética y eficiente. Comenzó con la coordinación con las autoridades del hospital para clarificar los objetivos y beneficios del estudio, y asegurar la participación informada de los profesionales de enfermería mediante la firma de un consentimiento. Las encuestas se llevaron a cabo durante un mes. Posteriormente, los datos recogidos se analizaron estadísticamente. Los resultados se compartieron con los interesados del hospital a través de una presentación, seguida de una sesión de feedback para explorar las implicaciones y recomendaciones derivadas de los hallazgos del estudio. Este método garantizó la validez y relevancia de la investigación, manteniendo el respeto por los participantes involucrados.

2.6. Método de análisis de datos

En el estudio realizado, los datos fueron organizados exclusivamente en tablas para facilitar la visualización y análisis de las distribuciones de frecuencia. La normalidad de estos datos se evaluó mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Además, se utilizó un análisis de regresión logística ordinal, apropiado ya que la

variable dependiente presentaba un nivel de medición que facilitaba la ordenación de los datos en rangos. Este proceso también se realizó en SPSS versión 27. Para ambos procedimientos analíticos, se estableció un nivel de significancia de 0.05, aceptando la hipótesis nula (H_0) si el valor p era mayor o igual a 0.05 y rechazándola si era menor.

2.5. Aspectos éticos

En lo que respecta a los aspectos éticos, la investigación se basó en los principios éticos y morales establecidos por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo [UCV] (2024) Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 y las directrices específicas de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. Se priorizó la beneficencia, asegurando que la investigación tuviera un impacto positivo significativo en la comunidad y en los participantes, mientras se minimizaron todos los posibles daños. Asimismo, se garantizó la no maleficencia, evitando estrictamente cualquier efecto adverso o riesgo innecesario para los sujetos de estudio.

La autonomía de los individuos fue respetada en todo momento, permitiéndoles tomar decisiones informadas, conscientes y voluntarias sobre su participación en la investigación. Este enfoque aseguró que los participantes mantuvieran el control total sobre su involucramiento, reforzando su dignidad y derechos.

Finalmente, se garantizó una distribución equitativa de las ventajas y obligaciones de la investigación, evitando cualquier forma de discriminación injusta y asegurando una asignación justa de todos los recursos y cargas implicadas.

Para asegurar la calidad ética de la investigación, se siguieron rigurosamente tanto las normativas nacionales como internacionales. El protocolo de investigación fue sujeto a una evaluación minuciosa por un comité de ética para asegurar su conformidad con los más altos estándares éticos. Además, se obtuvo la autorización informada de todos los participantes, asegurando que estuvieran plenamente conscientes de los detalles y posibles implicaciones de su participación.

También se protegió estrictamente la confidencialidad de toda la información recopilada, garantizando que los datos personales y sensibles de los participantes se manejaran con el máximo nivel de protección y confidencialidad.

De esta manera, se garantizó que la investigación se llevara a cabo éticamente y respetuosa con los derechos y el bienestar de todos los involucrados, garantizando que cada paso del proceso estuviera alineado con los más altos estándares éticos y morales, promoviendo una investigación íntegra y responsable que beneficiara a la comunidad y respetara a los participantes (Orozco & Lamberto, 2022).

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

En la Tabla 1 se presentó el nivel de las prácticas del líder percibido por los profesionales de enfermería de un hospital en Lima, donde se encontró que un significativo 75% de los encuestados indicaba que el nivel de prácticas del líder era inadecuado, mientras que solo un 15% consideraba que las prácticas del líder presentaban un nivel adecuado. Con respecto a las dimensiones específicas, un predominante porcentaje de los profesionales encuestados (75.20%) consideraba que todas las dimensiones de las prácticas del líder eran inadecuadas.

Tabla 1

Prácticas del líder en un hospital de Lima 2024

| | Prácticas de líder | | Modelar el camino | | Inspirar una visión compartida | | Desafiar el proceso | | Habilitar a otros para actuar | | Animar el corazón | |
|--------------|--------------------|----------------|-------------------|----------------|--------------------------------|----------------|---------------------|----------------|-------------------------------|----------------|-------------------|----------------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Inadecuado | 94 | 75,20% | 92 | 73,60% | 94 | 75,20% | 94 | 75,20% | 94 | 75,20% | 92 | 73,60% |
| Regular | 13 | 10,40% | 15 | 12,00% | 13 | 10,40% | 13 | 10,40% | 13 | 10,40% | 15 | 12,00% |
| Adecuado | 18 | 14,40% | 18 | 14,40% | 18 | 14,40% | 18 | 14,40% | 18 | 14,40% | 18 | 14,40% |
| Total | 125 | 100,00% | 125 | 100,00% | 125 | 100,00% | 125 | 100,00% | 125 | 100,00% | 125 | 100,00% |

En la Tabla 2 se presentó el nivel de engagement laboral, percibido por los licenciados de enfermería de un hospital en Lima. Aquí, se encontró que el 62% de los licenciados indicaba que el nivel de engagement laboral era inadecuado, el 30% consideraba que el engagement presentaba un nivel regular, y solo el 8% manifestaba que el nivel era adecuado. En lo que respecta a las dimensiones específicas del engagement, el 62% de los licenciados opinaba que el vigor respondía a un nivel inadecuado, el 62% consideraba que la dedicación respondía a un nivel inadecuado, y el 62% consideraba que la absorción también respondía a un nivel inadecuado.

Tabla 2*Engagement Laboral en un Hospital de Lima 2024*

| | Engagement Laboral | | Vigor | | Dedicación | | Absorción | |
|--------------|---------------------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|----------------|------------------|----------------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Inadecuado | 77 | 61,60% | 77 | 61,60% | 77 | 61,60% | 77 | 61,60% |
| Regular | 38 | 30,40% | 38 | 30,40% | 38 | 30,40% | 37 | 29,60% |
| Adecuado | 10 | 8,00% | 10 | 8,00% | 10 | 8,00% | 11 | 8,80% |
| Total | 125 | 100,00% | 125 | 100,00% | 125 | 100,00% | 125 | 100,00% |

3.2. Contrastación de hipótesis

Para evaluar las hipótesis, se utilizó un modelo de regresión logística ordinal a través del software estadístico SPSS versión 27. La significancia de los coeficientes se determinó comparando el valor p con un límite del 5%.

La prueba de normalidad arrojó que los datos presentaron una distribución normal por ende se realizó la prueba de regresión logística ordinal. (anexo 7)

3.2.1. Prueba de Hipótesis general

De la hipótesis general:

Ho: Las prácticas de líder no influyen significativamente en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024.

Hp: Las prácticas de líder influyen significativamente en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024.

La Tabla 3 reveló que las prácticas de liderazgo tenían una influencia significativa en el engagement laboral con un Chi-cuadrado de 177.103 y un valor p menor que 0.001, lo que claramente justificaba el rechazo de la hipótesis nula. El coeficiente de Nagelkerke de 0.922 indicaba que las prácticas de liderazgo explicaban un 92.2% de la variabilidad en el engagement laboral, destacando la importancia crítica de adoptar prácticas de liderazgo efectivas para fomentar un entorno laboral altamente comprometido.

Tabla 3

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Prácticas del Líder en el Engagement laboral

| | Contraste de razón de verosimilitud | | | Pseudo R cuadrado | |
|--------------------|-------------------------------------|----|-------|-------------------|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. | | |
| Prácticas de líder | 177,103 | 1 | <,001 | Cox y Snell | ,758 |
| | | | | Nagelkerke | ,922 |
| | | | | McFadden | ,821 |

Función de enlace: Logit.

3.2.2 Contrastación de hipótesis específica 1

La Tabla 4 mostró que Modelar el Camino tenía un impacto significativo en el engagement laboral, respaldado por un Chi-cuadrado de 172.982 y un valor p menor que 0.001, apoyando el rechazo de la hipótesis nula y mostrando que esta práctica explicaba el 91.2% de la variabilidad en el engagement laboral, resaltando así la importancia de que los líderes actuaran como modelos a seguir.

Tabla 4

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Modelar el camino de prácticas del Líder en el Engagement Laboral

| | Contraste de razón de verosimilitud | | | Pseudo R cuadrado | |
|-------------------|-------------------------------------|----|-------|-------------------|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. | | |
| Modelar el camino | 172,982 | 1 | <,001 | Cox y Snell | ,749 |
| | | | | Nagelkerke | ,912 |
| | | | | McFadden | ,802 |

Función de enlace: Logit.

3.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 2

En la Tabla 5, 'Inspirar una Visión Compartida' tuvo un impacto significativo en el engagement laboral, respaldado por un Chi-cuadrado de 166.363 y un valor p menor que 0.001, apoyando el rechazo de la hipótesis nula y mostrando que esta práctica explicaba el 89.5% de la variabilidad en el engagement laboral, evidenciando la eficacia de compartir una visión clara y motivadora con el equipo.

Tabla 5

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Inspirar una visión compartida de prácticas del Líder en el Engagement Laboral

| | Contraste de razón de verosimilitud | | | Pseudo R cuadrado | |
|--------------------------------|-------------------------------------|----|-------|-------------------|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. | | |
| Inspirar una visión compartida | 166,363 | 1 | <,001 | Cox y Snell | ,736 |
| | | | | Nagelkerke | ,895 |
| | | | | McFadden | ,772 |

Función de enlace: Logit.

3.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 3

La Tabla 6 confirmó que Desafiar el Proceso tuvo un impacto significativo en el engagement laboral, respaldado por un Chi-cuadrado de 177.450 y un valor p menor

que 0.001, apoyando el rechazo de la hipótesis nula y mostrando que esta práctica explicaba el 69.3% de la variabilidad en el engagement laboral, enfatizando la importancia de la innovación y el cuestionamiento constructivo.

Tabla 6

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de desafiar el proceso de prácticas del Líder en el Engagement Laboral

| | Contraste de razón de verosimilitud | | | Pseudo R cuadrado | |
|---------------------|-------------------------------------|----|-------|-------------------|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. | | |
| Desafiar el proceso | 177,450 | 1 | <,001 | Cox y Snell | ,603 |
| | | | | Nagelkerke | ,693 |
| | | | | McFadden | ,453 |

Función de enlace: Logit.

3.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 4

En la Tabla 7, Habilitar a Otros para Actuar tuvo un impacto significativo en el engagement laboral, respaldado por un Chi-cuadrado de 174.809 y un valor p menor que 0.001, apoyando el rechazo de la hipótesis nula y mostrando que esta práctica explicaba el 91.6% de la variabilidad en el engagement laboral, subrayando la eficacia de empoderar a los colaboradores.

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de habilitar a otros para actuar de prácticas del Líder en el Engagement Laboral

| | Contraste de razón de verosimilitud | | | Pseudo R cuadrado | |
|-------------------------------|-------------------------------------|----|-------|-------------------|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. | | |
| Habilitar a otros para actuar | 174,809 | 1 | <,001 | Cox y Snell | ,753 |
| | | | | Nagelkerke | ,916 |
| | | | | McFadden | ,811 |

Función de enlace: Logit.

3.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 5

En la Tabla 8 se indicó que Animar el Corazón tuvo un impacto significativo en el engagement laboral, respaldado por un Chi-cuadrado de 173.411 y un valor p menor que 0.001, apoyando el rechazo de la hipótesis nula y mostrando que esta práctica

explicaba el 91.3% de la variabilidad en el engagement laboral, ilustrando la relevancia de reconocer y celebrar los logros del personal..

Tabla 8

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de animar el corazón de prácticas del Líder en el Engagement Laboral

| | Contraste de razón de verosimilitud | | | Pseudo R cuadrado | |
|-------------------|-------------------------------------|----|-------|-------------------|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. | | |
| Animar el corazón | 173,411 | 1 | <,001 | Cox y Snell | ,750 |
| | | | | Nagelkerke | ,913 |
| | | | | McFadden | ,804 |

Función de enlace: Logit.

IV. DISCUSIÓN

La exposición de la investigación se divide en tres secciones fundamentales. Inicialmente, se examina el significado de los datos encontrados. Posteriormente, se compara esta información con estudios relacionados tanto nacionales como internacionales. Al final, se presentan las limitaciones más significativas y las contribuciones del estudio.

En primer lugar, se confirma la hipótesis general del estudio, mostrando que las prácticas de liderazgo influyen en un 92,2% sobre el engagement laboral de los profesionales de enfermería (Tabla 3). Las técnicas y estrategias que los líderes aplican para fomentar un entorno creativo y de alto desempeño determinan en gran medida el nivel de conexión energética y entusiasta, la implicación mental en las tareas laborales, y la vinculación emocional de los trabajadores, aspectos que permiten alcanzar las metas organizacionales (Schaufeli et al., 2002). Este hallazgo se alinea con Kouzes & Posner (2003), quienes afirman que un liderazgo estratégico efectivo promueve tanto los objetivos institucionales como el desarrollo personal y profesional. Los líderes efectivos no solo cumplen funciones administrativas, sino que también inspiran una visión común, cuestionan el proceso, capacitan a otros para actuar y motivan el espíritu.

A nivel internacional, los resultados coinciden con estudios como el de Alkorashy & Alanazi (2023), que demostraron que las prácticas de liderazgo aumentan el engagement laboral de las enfermeras mediante el empoderamiento psicológico y el bienestar. Este hallazgo subraya la asociación entre el liderazgo y el engagement laboral, destacando el rol crucial del empoderamiento y bienestar en el compromiso del personal. Asimismo, el estudio de Macías et al. (2019) encontró que un alto nivel de engagement, definido por vigor, dedicación y absorción, se correlaciona con mayor motivación, mejor adaptación laboral y relaciones interpersonales más efectivas. Ambos estudios resaltan la importancia del engagement laboral para mejorar la motivación y adaptación en el entorno laboral, indicando que el engagement no solo mejora el desempeño individual, sino que también tiene un efecto positivo en la dinámica de equipo y la colaboración dentro del hospital.

No obstante, algunos estudios internacionales presentan resultados que difieren de estos hallazgos. Por ejemplo, investigaciones como las de Sanclemente et al.

(2019) encuentran que, aunque las prácticas de liderazgo son percibidas positivamente, no siempre resultan en un aumento significativo del engagement laboral debido a factores como las condiciones de trabajo, la carga laboral y la cultura organizacional. Estos factores pueden actuar como barreras que impiden que las prácticas de liderazgo se traduzcan en un mayor compromiso por parte de los empleados.

En contraste, en el contexto del hospital en Lima, las prácticas de liderazgo demuestran tener un impacto significativo en el engagement laboral. Los líderes en este hospital adoptan enfoques que abordan las necesidades y preocupaciones específicas de sus empleados, creando un ambiente de trabajo más favorable y receptivo; esto sugiere que, en ciertos entornos, los aspectos contextuales, como el apoyo organizacional, la claridad en la comunicación y el reconocimiento de los empleados, pueden moderar la efectividad de las prácticas de liderazgo en influir en el engagement laboral. Además, la presencia de una cultura organizacional que valore el bienestar del empleado y fomente la participación activa puede potenciar el impacto positivo de las prácticas de liderazgo en el engagement laboral. Por lo tanto, es crucial considerar los factores contextuales y culturales al implementar estrategias de liderazgo para asegurar su efectividad en diferentes entornos.

A nivel nacional, estudios como el de Paredes (2022) resaltan la importancia del liderazgo transformacional en la gestión hospitalaria en Perú para fomentar un ambiente de trabajo motivador y satisfactorio. Este antecedente coincide con los hallazgos del estudio, identificando que un liderazgo efectivo y transformacional es crucial para mejorar el compromiso y la satisfacción laboral del personal de salud. Asimismo, en otro estudio se destaca la relevancia de un liderazgo efectivo para mejorar el engagement laboral de las enfermeras en Lima. Esto indica que, para los hospitales en Lima, invertir en el desarrollo de prácticas de liderazgo efectivas puede ser una estrategia clave para mejorar el engagement y la retención del personal de enfermería.

Adicionalmente, el estudio de Shepherd et al. (2022) encontró que la implicación activa en la investigación clínica mejora significativamente el engagement laboral. Entre los principales hallazgos se incluye que la formación especializada elevó las competencias y conocimientos del personal, la mentoría fue esencial para el

perfeccionamiento laboral y la inclusión de la investigación en las tareas cotidianas y el establecimiento de una cultura investigativa en el hospital aumentó la satisfacción y el engagement laboral. Este estudio subraya la importancia del reconocimiento y la celebración de los logros para fomentar el engagement laboral, sugiriendo que los líderes que reconocen y celebran los esfuerzos y logros de su equipo pueden crear un ambiente de trabajo más motivador y satisfactorio, mejorando el desempeño y la retención del personal.

En cuanto a las hipótesis específicas la dimensión Modelar el Camino muestra una influencia significativa en el engagement laboral, con un impacto del 91,2% (Tabla 4). Este resultado se relaciona con la teoría de Kouzes & Posner (2003), quienes argumentan que los líderes que demuestran consistencia y valores claros generan confianza y compromiso en sus equipos. Las prácticas de liderazgo que incluyen la motivación constante, el reconocimiento de los logros y la intervención activa de los empleados en el proceso decisorio, junto con la adaptación a los cambios necesarios para mejorar la eficiencia organizacional, son fundamentales para mejorar la implicación de los empleados.

Estos factores no solo fomentan un entorno laboral positivo, sino que también promueven una cultura de responsabilidad y excelencia. Los enfermeros que perciben a sus líderes como modelos a seguir tienden a estar más dedicados y motivados en sus tareas diarias, sugiriendo que los líderes que sirven de ejemplo y demuestran valores consistentes pueden influir significativamente en el compromiso y el impulso del equipo de enfermería, fomentando un ambiente de trabajo más cohesivo y productivo. Estudios como los de Ocon (2021) también resaltan la importancia de que los líderes actúen como modelos a seguir, indicando que un 53% de los trabajadores consideran que la práctica del líder es buena, lo cual tiene una influencia significativa en el trabajo en equipo en los centros de salud mental comunitarios.

Asimismo, la dimensión Inspirar una Visión Compartida tiene un impacto significativo del 89,5% en el engagement laboral (Tabla 5). Este hallazgo respalda la idea de que los líderes que pueden comunicar una visión clara y atractiva motivan a sus empleados a trabajar hacia objetivos comunes. En el contexto del hospital, los líderes que inspiran a su personal con una visión clara pueden mejorar la cohesión

del equipo y la excelencia del servicio. La habilidad de un líder para articular y compartir una visión clara puede ser un factor determinante en la motivación y el compromiso del personal de enfermería, promoviendo un sentido de dirección y propósito compartido. Según Atiyeh (2022), el liderazgo estratégico en hospitales privados de Palestina también ha demostrado ser crucial para inspirar a los empleados y fomentar la creatividad, lo cual es esencial para el rendimiento organizacional.

Ahora bien, la dimensión Desafiar el Proceso correlaciona significativamente con el engagement laboral, con un impacto del 69,3% (Tabla 6). Los líderes que buscan constantemente nuevas oportunidades y desafían el status quo crean un ambiente de aprendizaje y crecimiento, lo que puede aumentar significativamente el compromiso y la satisfacción laboral del personal de enfermería. El estudio de Ramírez (2021) también encontró que las prácticas de liderazgo que incluyen desafiar al futuro tienen una influencia significativa en el trabajo en equipo.

Además, la dimensión habilitar a otros para actuar muestra un impacto positivo del 91.6% en el engagement laboral (Tabla 7). Los enfermeros que se sienten capacitados y apoyados por sus líderes tienen más probabilidades de estar comprometidos y motivados. Los líderes que empoderan a sus equipos y promueven la colaboración pueden crear un ambiente de trabajo más inclusivo y motivador, lo que puede aumentar el compromiso y la satisfacción del personal de enfermería. Según López (2023), las prácticas de liderazgo que empoderan a los empleados y fomentan la colaboración también están positivamente relacionadas con la motivación laboral entre los enfermeros de un hospital de emergencia de tercer nivel en Lima.

Finalmente, la dimensión animar el Corazón" presenta una relación positiva con el engagement laboral, con un impacto del 91,3% (Tabla 8). En el entorno hospitalario, los líderes que celebran los éxitos de su equipo y reconocen sus esfuerzos aportan a un entorno de trabajo positivo y motivador. Los hallazgos de Shepherd et al. (2022) indican que el reconocimiento y la celebración de logros son fundamentales para mantener altos niveles de engagement y satisfacción laboral en los profesionales de salud.

Respecto a los resultados descriptivos de la primera variable, prácticas de liderazgo, se define como las técnicas y estrategias que los líderes aplican para promover un ambiente que potencie la inventiva y el desempeño de los empleados en los hospitales privados. Estas prácticas incluyen la motivación constante, el reconocimiento de los logros y la involucración activa de los trabajadores en el proceso de decisión junto con la adaptación a los cambios necesarios para mejorar la eficiencia organizacional. El liderazgo estratégico efectivo se centra no solo en alcanzar los objetivos institucionales, sino también en promover el desarrollo personal y profesional, creando un clima que favorece la innovación y la dedicación de todos los integrantes de la organización (Kouzes & Posner, 2003; Soud-Atiyeh, 2022).

Además, las prácticas del líder se entienden como una colección de habilidades clave y actitudes que permiten a los médicos liderar efectivamente equipos de salud diversificados. Esto incluye la habilidad de comunicar claramente las visiones y expectativas, tomar decisiones críticas basadas en evidencia, mantener una conducta ética sólida y gestionar equitativamente los recursos y el personal (Isibor et al., 2020). Sin embargo, se observa que un gran porcentaje de los trabajadores perciben las prácticas de liderazgo como inadecuadas (Tabla 1), revelando una brecha significativa entre las expectativas del personal y las prácticas actuales de liderazgo en el hospital. Esto sugiere una necesidad urgente de mejorar las prácticas de liderazgo para satisfacer mejor las expectativas del personal y aumentar su compromiso y motivación.

Asimismo, los resultados descriptivos de la segunda variable, engagement laboral, se entienden como la implicación activa, entusiasta y energética de los empleados en sus tareas laborales, siendo esencial para la obtención de una ventaja competitiva dentro de las organizaciones. El engagement laboral implica una conexión enérgica y entusiasta, donde los individuos no solo están mentalmente implicados en sus tareas laborales, sino que también experimentan una fuerte vinculación emocional y muestran un compromiso activo con los propósitos y metas de la organización (Schaufeli et al., 2002).

Esta conceptualización resalta elementos como vigor, dedicación y absorción necesarios para alcanzar altos niveles de desempeño y satisfacción laboral (Patzina

et al., 2022). Los resultados descriptivos revelan que el 61,6% de los participantes consideran su engagement como inadecuado (Tabla 2), señalando una clara falta de conexión y motivación en su trabajo diario. Esto sugiere una necesidad crítica de implementar estrategias para mejorar el engagement laboral en el hospital, lo que podría involucrar mejorar las prácticas de liderazgo y fomentar un entorno laboral más positivo y estimulante.

Es fundamental reconocer algunas limitaciones en esta investigación. Primero, el estudio se realiza en un único hospital en Lima, limitando la aplicabilidad de los resultados a otros contextos. Además, el enfoque cuantitativo no permite investigar detalladamente las percepciones y vivencias individuales de los profesionales de enfermería. El estudio se basa en autoinformes, lo que puede generar sesgos de deseabilidad social y comprometer la exactitud de los datos. Será necesario complementar este estudio con métodos cualitativos, como entrevistas o grupos focales, para obtener perspectivas más profundas. Realizar estudios en múltiples hospitales permitiría comparar y contrastar los resultados, proporcionando una visión más generalizable del impacto de las prácticas de liderazgo en el engagement laboral. Emplear métodos de triangulación para corroborar los datos autoinformados y mitigar los posibles sesgos fortalecería la exactitud de los resultados.

Por último, este estudio proporciona evidencia empírica sobre la importancia de diferentes dimensiones de prácticas de líder como influencia en el engagement laboral de los profesionales de enfermería. Estos hallazgos pueden ser utilizados para diseñar programas de desarrollo de liderazgo que promuevan un entorno de trabajo más comprometido y eficiente, mejorando así el nivel de atención brindado a los pacientes. Asimismo, al identificar las prácticas específicas que más influyen en el engagement, se pueden focalizar los esfuerzos de capacitación y desarrollo en aquellas áreas que tendrán un mayor impacto en la motivación y el compromiso del personal de enfermería.

V. CONCLUSIONES

Primera conclusión

Las prácticas del líder influyen significativamente en un 92,2% sobre el engagement laboral en los profesionales de enfermería.

Segunda conclusión

Modelar el camino influye significativamente en un 91,2% sobre el engagement laboral en los profesionales de enfermería.

.

Tercera conclusión

Inspira una visión compartida influye significativamente en un 89,5% sobre el engagement laboral en los profesionales de enfermería.

Cuarta conclusión

Desafiar el proceso influye significativamente en un 69,3% sobre el engagement laboral en los profesionales de enfermería.

Quinta conclusión

Habilitar a otros para actuar influye significativamente en un 91,6% sobre el engagement laboral en los profesionales de enfermería.

Sexta conclusión

Animar el corazón influye significativamente en un 91,3% sobre el engagement laboral en los profesionales de enfermería.

VI. RECOMENDACIONES

1. Es esencial desarrollar e implementar un programa completo de desarrollo de liderazgo que abarque todas las dimensiones de las prácticas de liderazgo. Este programa debe enfocarse en competencias como la interacción verbal, la resolución de disputas y la motivación del personal. La investigación de Alkorashy & Alanazi (2023) destaca la relevancia de un liderazgo transformacional en la gestión hospitalaria en Arabia Saudita para promover un entorno de trabajo motivador y satisfactorio, lo cual promueve la innovación y aumenta la satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, el programa debe incluir módulos específicos sobre cómo ser un ejemplo a seguir.
2. Se recomienda ofrecer programas de mentoría y coaching que capaciten a los líderes para servir como ejemplos a seguir, exhibiendo los valores y conductas esperadas. Paredes (2022) resalta que un liderazgo efectivo es crucial para optimizar el engagement laboral de las enfermeras en Lima, lo que justifica la necesidad de estos programas. Implementar un sistema de mentoría en el que los líderes más experimentados guíen a los nuevos líderes a través de sesiones regulares de coaching ayudará a consolidar un estilo de liderazgo coherente y efectivo dentro del hospital, fomentando un ambiente de apoyo y crecimiento.
3. Organizar talleres de planificación estratégica es crucial para desarrollar y comunicar una visión clara y motivadora del futuro, involucrando activamente a todos los miembros del equipo. Atiyeh (2022) destaca la importancia de un liderazgo participativo para mejorar el nivel de servicio de salud y la recuperación de las personas atendidas. Estos talleres deben centrarse en identificar metas a corto y largo plazo, estrategias para alcanzar estas metas y la relevancia de la involucración de todos los miembros del equipo en el procedimiento de planificación, lo cual puede mejorar significativamente la cohesión del equipo y la excelencia del servicio.
4. Es crucial fomentar una cultura de innovación y mejora continua, capacitando a los líderes para identificar oportunidades de crecimiento y gestionar el riesgo asociado con la implementación de nuevas ideas. Macías et al. (2019) demuestra que el liderazgo transformacional en supervisores de enfermería

incrementa significativamente el compromiso organizacional de las enfermeras a través del empoderamiento psicológico y el bienestar. Crear comités de innovación y espacios para proyectos piloto donde los empleados puedan probar nuevas ideas y métodos fomentará la innovación y el compromiso del personal en el proceso de mejora continua.

5. Es esencial crear un entorno de trabajo que promueva la colaboración y la confianza. Delegar responsabilidades de manera efectiva y fortalecer las habilidades del equipo son fundamentales para crear un entorno que apoye la toma de decisiones autónomas. Sanclemente et al. (2019) destacan la relevancia de la colaboración y el liderazgo transparente para mejorar el engagement laboral. Implementar prácticas de delegación efectiva y programas de desarrollo de habilidades que empoderen a los empleados para tomar decisiones informadas y responsables, junto con fomentar un ambiente de confianza en el que los empleados se sientan apreciados y apoyados, puede mejorar significativamente el compromiso y la satisfacción laboral del personal de enfermería.
6. Establecer mecanismos de reconocimiento y celebración de logros es fundamental para mantener altos niveles de compromiso y motivación entre los empleados. Shepherd et al. (2022) encuentra que reconocer y celebrar los logros de los empleados es crucial para mantener y mejorar su compromiso y motivación. Los líderes deben implementar programas que reconozcan y premien la dedicación los logros de los profesionales de enfermería, incluyendo premios mensuales, menciones en boletines internos y eventos de celebración. El feedback positivo y el reconocimiento regular y específico del trabajo bien hecho pueden tener un gran impacto en la moral y el compromiso del personal, contribuyendo a un ambiente de trabajo positivo y motivador.

REFERENCIAS

- Alkorashy, H., & Alanazi, M. (2023). Personal and Job-Related Factors Influencing the Work Engagement of Hospital Nurses: A Cross-Sectional Study from Saudi Arabia [Factores personales y laborales que influyen en el trabajo Compromiso de las enfermeras hospitalarias: un estudio transversal de Arabia Saudita] *Healthcare*, 11(4),572.
<https://doi.org/10.3390/healthcare11040572>
- Amazo-Velásco, F. M., & Suárez-Molina, V. J. (2023). El liderazgo en educación: una nueva visión de la realidad desde el humanismo. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 49-67. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2214>
- Atiyeh, S. N. S. (2022). The impact of strategic leadership on the employees' creativity at private hospitals in Palestine: A case study [El impacto del liderazgo estratégico en la creatividad de los empleados en hospitales privados en Palestina: un estudio de caso]. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review*, 7(4), 1-16.<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8955766.pdf>
- Bagallò, M. (2023) Análisis de los criterios de inclusión en la base de datos de Dialnet Métricas a través de la regresión logística binaria [Tesis de maestría, Universidad de Granada]. Repositorio Institucional de UGR.
<http://dx.doi.org/10.30827/Digibug.80560>
- Calderòn, C. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13), 42-52.
<http://www.redalyc.org/journal/5768/576870356002/html/>
- Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (1959). *Experimental and Quasi-experimental* [Experimental y cuasiexperimental] *Designs for Research*. Houghton Mifflin

Company. <https://www.sfu.ca/~palys/Campbell&Stanley-1959-Exptl&QuasiExptlDesignsForResearch.pdf>

Carrasco, A., González, P., & Barraza D. (2021). Prácticas de liderazgo medio en coordinadores/as de tercera jornada de la educación de personas jóvenes y adultas en Chile. *Psicoperspectivas*, 20(2), 1-11

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8029096>

Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., Ayala, C. (2019) Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú *Revista Cubana de Salud Pública* 45(2) 1-

13 <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v45n2/1561-3127-rcsp-45-02-e1351.pdf>

Castro, J.; Gómez, L.; Camargo, E. (2023) La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura* 27(75), 140-174.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8728928>

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60), 1-15

<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* [Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos.] (5th ed.). Sage

Publications. <https://institutorambell.blogspot.com/2021/02/disenodeinvestigacion.html>

- Cruz, N., Álvarez, N., & Cardenas, L. (2020). Impacto de la investigación dentro del proceso de formación profesional. *Educación y Sociedad*, 11(2), 145-160.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823620>
- Cruz, L. (2021). Modelamiento del engagement laboral ante la COVID-19 en un hospital público del centro de México. *Gaceta Médica Boliviana*, 441, 34-39.
<https://www.redalyc.org/journal/4456/445674737006/html/>
- Cruz, L., Quiroz, C., Bermúdez, G., Sandova, F., & Carreón, O. (2020). Reliability and Validity of an Instrument that Measures Entrepreneurship [Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el emprendimiento]. *Pensamiento & Gestión*(49), 276-293. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n49/2145-941X-pege-49-276.pdf>
- Danet, A., García Romera, I., Valcárcel Cabrera, M. del C., Bimbela Pedrola, J. L., & Prieto Rodríguez, M. Á. (2024). Liderar con corazón. *You & Us*, S.A.
<https://www.upo.es/cms2/export/sites/facultades/facultad-ciencias-sociales/es/practicas-de-campo-externas/descargas/encuentro-practicas/2017/FERRER-Liderar-con-corazon.pdf>
- Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú),. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37),1-14.
<https://www.redalyc.org/journal/545/54574661012/54574661012.pdf>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: D&E. Publicación del CEPUT- Las Tunas, Cuba*, 11(3),62-79.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Field, A. (2009). *Descubriendo estadísticas usando SPSS* (3ª ed.). Sage Publications.
<https://www.researchgate.net/profile/Abdelrahman->

[Zueter/post/What are the conditions for using Ordinal Logistic regression](https://www.researchgate.net/publication/381111111/figure/fig/59d637d8c49f478072ea5080/AS%3A273691429015552%401442264529487/download/DISCOVERING+STATISTICS.pdf)
[Can anyone share the various regression methods and their applicatio](https://www.researchgate.net/publication/381111111/figure/fig/59d637d8c49f478072ea5080/AS%3A273691429015552%401442264529487/download/DISCOVERING+STATISTICS.pdf)
[n/attachment/59d637d8c49f478072ea5080/AS%3A273691429015552%4014](https://www.researchgate.net/publication/381111111/figure/fig/59d637d8c49f478072ea5080/AS%3A273691429015552%401442264529487/download/DISCOVERING+STATISTICS.pdf)
[42264529487/download/DISCOVERING+STATISTICS.pdf](https://www.researchgate.net/publication/381111111/figure/fig/59d637d8c49f478072ea5080/AS%3A273691429015552%401442264529487/download/DISCOVERING+STATISTICS.pdf)

Gold, C., Jensen, R., Sasnal, M., Day, M., Miller, R., Blankenburg, R., Rasssbach, C., Morris, A., Korndorffer, J., Nassar, A. (2024) Impact of a coaching program on resident perceptions of communication confidence and feedback quality. *BMC Medical Education*.24, 435 <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05383-5>

Guillot, M., Guillèn, A., & Buela, G. (2022). Content Validity through Expert Judgment for the Depression Clinical Evaluation Test [Validez de contenido mediante juicio de expertos para la prueba de evaluación clínica de la depresión]. *International Journal of Clinical and Health Psychology*(22), 1-8. <https://www.elsevier.es/en-revista-international-journal-clinical-health-psychology-355-pdf-S1697260022000011>

Hair, J., Gabriel, M., da-Silva, D., & Braga, S. (2019). Development and validation of attitudes measurement scales: fundamental and practical aspects [Desarrollo y validación de escalas de medición de actitudes: aspectos fundamentales y prácticos]. *RAUSP Management Journal*, 40(4), 490-507. <https://www.redalyc.org/journal/5538/553861448011/553861448011.pdf>

Hamour, H. (2023). The effect of leadership styles on creative behavior: the mediating role of succession an applied study in jordanian medium and small companies [El efecto de los estilos de liderazgo en el comportamiento creativo: el papel mediador de la sucesión: un estudio aplicado en medianas y pequeñas empresas jordanas]. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review.*, 8(2), 1-20. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8955884.pdf>

- Hardianto, Hidayat, Zulkifli, & Nurhsyam, M. (2023). Principal Leadership Effectiveness; a literature review [Efectividad del Liderazgo Principal; una revisión de la literatura]. *Iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 18(5), 602-606.
- <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9235981.pdf>
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Educación https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Isibor, E., Kanmodi, K., Adebayo, O., Olaopa, O., Ighokwe, M., Adufe, I., Kelvin, I. (2020). Exploring Issues and Challenges of Leadership among Early Career Doctors in Nigeria Using a Mixed-Method Approach: CHARTING Study [Exploración de los problemas y desafíos del liderazgo entre los médicos que inician su carrera en Nigeria mediante un enfoque de métodos mixtos]. *Eur. J. Investig. Health Psychol*, 10, 441-454.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7742291>
- Jaime, J., & Garcia, S. (2023). *Liderazgo y compromiso institucional en enfermeras de le Red de Salud de chupaca* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional UPLA
- <https://hdl.handle.net/20.500.12848/5814>
- Kamran, I., Tehreem, F., & Muhammad, N. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Nurses' Organizational Commitment: A Multiple Mediation Mode [El impacto del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de las enfermeras: un modo de mediación múltiple]. *Eur. J.*

Investig. Health Psychol. Educ. , 10, 262-275.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7742302>

Kouzes, J., & Posner, B. (2003). *The five practices of exemplary leadership* [Las cinco prácticas del liderazgo ejemplar] Harvard Deusto Business Review. <https://www.pnbhs.school.nz/wp-content/uploads/2015/11/The-Five-Practices-of-Exemplary-Leadership.pdf>

Larroche, B., Saravia, G., Nolazco, F., Meleán , R., & Carhuancho, I. (2024). Satisfacción laboral y engagement en colaboradores de empresas comerciales de Lima, Perú. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 49(3), 158-164. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9428212>

Leal, M. (2023). Inteligencia emocional y engagement laboral en las miPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativa* [El modelo de regresión simple como metodología de análisis actuarial] (21), 116. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511671820008/511671820008.pdf>

Lopes, J. (2023). The simplex regression model as a methodology of actuarial analysis [El modelo de regresión simple como metodología de análisis actuarial]. *Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management*, 21(1),1-11. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9147974.pdf>

López Sanabria, M. (2023). *Prácticas del líder y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima..* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108383>

Macías, D., García, E., Díaz, A., & Cheverría, S. (2019). Engagement laboral en el personal de enfermería: el caso de un hospital público de segundo nivel.

Nure Inv. 16(101), 1-

14. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7135603.pdf>

Manterola, C., Hernández, M., Otzen, T., Espinoza, M., & Grande, L. (2023).

Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>

Martínez, J., Palacios, G., & Juárez, L. (2020). Análisis de validez de constructo del

instrumento: “Enfoque Directivo en la Gestión para Resultados en la Sociedad del Conocimiento”. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(9), 153-165. <https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.09>

<https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.09>

Martínez, P., Cassaretto, M., & Tavera, M. (2020). Variables predictoras del

engagement laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7537887>

Macías, D., García, E., Díaz, A., & Cheverría, S. (2019). Engagement laboral en el personal de enfermería: el caso de un hospital público de segundo nivel.

Proyecto Nure Inv. 16(101), 2-

4. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7135603>

Molina, M. (2022). Paso a paso. Prueba de la ji-cuadrado para independencia.

Revista Electrónica de AnestesiaR, 14(9),

4. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8704955.pdf>

Navarro, M. (2023). Los indicadores en la investigación académica. *Orkesta*,

10(3), 1-43. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9226041>

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. & Romero Delgado.

(2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y*

Redacción de la tesis. (6ª edición). H. Ediciones de la U

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Ocon, J. C. (2021). *Práctica 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 César Vallejo] Repositorio institucion UCV

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73086/Ocon_T_JC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización mundial de Salud. (2022, 28 de mayo). *75ª asamblea mundial de salud*. [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75-](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75-REC1/A75_REC1_Interactive_sp.pdf)

[REC1/A75_REC1_Interactive_sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75-REC1/A75_REC1_Interactive_sp.pdf)

Orozco, H. & Lamberto, J. (2022) La ética en la investigación científica.

Perspectivas: Revista de Historia, Geografía, Arte y Cultura 10(19), 11-21.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8859336>

Paredes, M. (2022). *Prácticas del líder en el engagement laboral de las enfermeras de un hospital de Essalud nivel I Lima 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/98325>

Patzina, A., Dietrich, H., & Barabasch, A. (2022). Health, Personality Disorders, Work Commitment, and Training-to-Employment Transitions [Salud, trastornos de la personalidad, compromiso laboral y transiciones de la formación al empleo]. *Social inclusion*, 10(2), 369-382.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8479692>

- Pinela, N., & Armijos, M. (2022). El engagement laboral y el comportamiento innovador de los empleados : Revision de literatura. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(1), 1-10.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635115>
- Popper, K. R. (1980). *La lógica de la investigación científica*. Editorial Tecnos.
<https://raularagon.com.ar/biblioteca/libros/Popper%20Karl%20-%20La%20Logica%20de%20la%20Investigacion%20Cientifica.pdf>
- Portillo, R., & Colmenares, R. (2020). Prácticas de liderazgo y cambios conductuales preventivos en la nueva normalidad en el sector petroquímico. *CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 17(2), 47-68.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9139027>
- Quispe, A., Pinto, D., Huaman, M., Bueno, G., & Valle-Campos, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1). <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v13n1/2227-4731-rcmhnaaa-13-01-78.pdf>
- Ramos, C. (2023). La investigación básica como propuesta de línea de investigación en psicología. *Revista Investigación Psicológica*, 30(1), 153-163. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322023000200151
- Ramirez, L. (2021). *Prácticas del líder en el trabajo en equipo del personal de salud en la Micro Red Kishuara, Andahuaylas*. [Tesis de maestría, Escuela de Maestria, Universidad Cèsar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV

Sampieri, R. H., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). McGraw-Hill

Education. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLERI.pdf>

Sanclemente, I., Elboj, C., & Iñiguez, T. (2019). The voice of nurses as a means to promote job engagement [La voz de las enfermeras como medio para promover el compromiso laboral]. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 27(3208), 1-10

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/M9fB9qCcbPHjP63LFVtJymF/?format=pdf&lang=en>

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzàles, V., & Bakker, A. (2006). The measurement of work engagement with a brief questionnaire: a cross-national study [La medición del engagement laboral con un breve cuestionario: un estudio transnacional]. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/251.pdf>

Shepherd, M., Endacott, R., & Quinn, H. (2022). Bridging the gap between research and clinical care: Strategies to increase staff awareness and engagement in clinical research. [Cerrar la brecha entre la investigación y la atención clínica: estrategias para aumentar la conciencia y la participación del personal en la investigación clínica] *Journal of Research in Nursing*, 27(1-2), 170-

183. <https://doi.org/10.1177/17449871211034545>

Soud, S. (2022). The impact of strategic leadership on the employees crativity atrivate hospitals in palestine: a case study. Estudio [El impacto del liderazgo estratégico en la creatividad de los empleados en hospitales

privados en Palestina: un caso]. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review.*, 7(4), 1-16. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8955766.pdf>

Stevens, S. (1946). On the theory of scales of measurement [En la teoría de las escalas de medición]. *Science*, 103(2684), 677-680. https://www.fpce.uc.pt/niips/novoplano/mip1/mip1_201314/scales/Steven_s_1946.pdf

Toro, R., Peña, M., Avendaño, B., Mejía, S., & Bernal, A. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2(63), 17. <https://www.redalyc.org/journal/4596/459671926003/459671926003.pdf>

United Nations. (2024). *Salud y desarrollo sostenible*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>

Vanegas, M., Bustos, J., Barrientos, C., & Pèrez, J. (2023). engagement laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 en México. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 11(25). <https://www.redalyc.org/journal/4576/457672025010/457672025010.pdf>

Zhang, C., Cheng, Y., Wang, Y., & Xu, Y. (2022). Interactive causal correlation space reshape for multi-label classification [Reforma interactiva del espacio de correlación causal para clasificación de etiquetas múltiples]. *Special Issue on Multimedia Streaming and Processing in Internet of Things with Edge Intelligence*, 7(5), 109-120. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9034972.pdf>

ANEXO

1 Tabla de operacionalización de variables

| VARIABLES DEL ESTUDIO. | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA MEDICIÓN |
|--------------------------------|---|--|------------------------------|--|---|
| V1: Prácticas del líder | Se define como las técnicas y estrategias que los líderes aplican para fomentar un entorno que potencie la creatividad y el desempeño de los empleados en los hospitales privados. Estas prácticas incluyen la motivación constante, el reconocimiento de los logros, y la involucración activa de los empleados en la toma de decisiones, junto con la adaptación a los cambios necesarios para mejorar la eficiencia organizacional. El liderazgo estratégico efectivo se centra no solo en alcanzar los objetivos institucionales, sino también en promover el desarrollo personal y profesional, creando un clima que favorece la innovación y la dedicación de todos los integrantes de la organización (Kouzes & Posner, 2003; Soud-Atiyeh, 2022) | Esta práctica será medida utilizando el Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) desarrollado por Kouzes y Posner (2003) El cuestionario constará de 22 preguntas repartidas en cinco dimensiones: Modelar el camino, inspirar una visión compartida, desafiar el proceso, habilitar a otros para actuar, animar el corazón. | - Modelar camino | el 1) Poner en claro los valores 2) Poner el ejemplo | Nunca (1) Rara vez (2) Alguna vez (3) Bastante a menudo (4) Siempre (5) |
| | | | - Inspirar Visión compartida | una 1) Pensar en el futuro 2) Integrar a los demás | |
| | | | - Desafiar proceso | el 1) Busca oportunidades 2) Experimenta y asume riesgos | |

-
- Habilitar a otros para actuar
 - 1) Fomentar la colaboración
 - 2) Fortalecer a los demás.
-

- Animar al corazón
 - 1) Reconocer las aportaciones
 - 2) Celebrar los valores y victorias
-

**V2:
Engagement
laboral**

Es entendido como la implicación activa, entusiasta y energética de los empleados en sus tareas laborales, es esencial para la obtención de una ventaja competitiva dentro de las organizaciones. Esta conceptualización resalta elementos como vigor, dedicación y absorción (Pinela & Armijos, 2022; Patzina et al., 2022).

Se medirá esta variable utilizando la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli et al. (2006). Dicha escala incluye 24 preguntas repartidas en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción

- Vigor
 - 1) Energía constante durante el trabajo
 - 2) Capacidad para trabajar intensamente por largas horas
 - 3) Persistencia frente a obstáculos laborales
 - 4) Recuperación rápida después de contratiempos
- Nunca (0)
Casi nunca (1)
Algunas veces (2)
Regularmente (3)
Bastantes veces (4)
Siempre (5)
-

-
- Dedicación
 - 1) Sentido de propósito en el trabajo
 - 2) Orgullo y entusiasmo laboral
 - 3) Inspiración derivada del trabajo
 - 4) Enfrentamiento positivo a los desafíos laborales.

-
- Absorción
 - 1) Concentración total en tareas laborales
 - 2) Dificultad para desconectarse del trabajo
 - 3) La percepción de que el tiempo vuela al trabajar e inmersión completa en actividades laborales
-

2 Instrumento de recolección de datos

Cuestionario Aplicado a profesionales de enfermería de un Hospital de Lima

Reciba usted mi cordial saludo:

I. DATOS PERSONALES

INSTRUCCIÓN: Marque con una (X) las siguientes preguntas.

1. Género:

a) Femenino

b) masculino

2. Edad:

a) 20-30 años b) 30-40 c) 40-50 d)50-60 e) 60 a más

INSTRUCCIÓN: Gracias por participar en esta encuesta sobre las Prácticas de líder en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. Por favor, responde cada pregunta marcando con (X), donde 1 representa "Nunca" y 5 "Siempre".

Tu honestidad es crucial, y si alguna pregunta no es aplicable, selecciona la opción más cercana a tu situación. Al final, hay un espacio para comentarios adicionales si deseas compartir alguna observación. Tus respuestas serán confidenciales y se utilizarán solo con fines de investigación académica. ¡Gracias por tu colaboración!

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|----------|------------|-------------------|---------|
| Nunca | Rara vez | Alguna vez | Bastante a menudo | Siempre |

| Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| INVENTARIO DE PRÁCTICAS DEL LIDER (IPL) KOUZES Y POSNER (2003) | | | | | |
| 1. ¿El líder comunica claramente los valores del equipo a todos los miembros? | | | | | |
| 2. ¿El líder refuerza continuamente los valores del equipo en sus interacciones diarias? | | | | | |
| 3. ¿El líder demuestra con su comportamiento los valores que promueve? | | | | | |
| 4. ¿El líder actúa de acuerdo a los principios y normas establecidas? | | | | | |
| 5. ¿El líder expresa una visión clara y positiva del futuro? | | | | | |
| 6. ¿El líder comunica cómo las metas del equipo se alinean con el futuro deseado? | | | | | |
| 7. ¿El líder involucra a los miembros del equipo en la planificación futura? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 8. ¿El líder fomenta la participación activa de todos en la creación de la visión del equipo? | | | | | |
| 9. ¿El líder identifica y promueve nuevas oportunidades para el crecimiento del equipo? | | | | | |
| 10. ¿El líder anima al equipo a buscar formas innovadoras de mejorar su trabajo? | | | | | |
| 11. ¿El líder está dispuesto a probar nuevos métodos aunque impliquen riesgos? | | | | | |
| 12. ¿El líder apoya a los miembros del equipo en la toma de riesgos calculados? | | | | | |
| 13. ¿El líder promueve activamente la colaboración entre los miembros del equipo? | | | | | |
| 14. ¿El líder crea un ambiente de confianza y cooperación en el equipo? | | | | | |
| 15. ¿El líder ofrece recursos y apoyo para que los miembros del equipo puedan mejorar sus habilidades? | | | | | |
| 16. ¿El líder delega responsabilidades para empoderar a los demás? | | | | | |
| 17. ¿El líder reconoce públicamente las contribuciones individuales de los miembros del equipo? | | | | | |
| 18. ¿El líder muestra aprecio por el trabajo bien hecho de los miembros del equipo? | | | | | |
| 19. ¿El líder celebra los logros del equipo de manera significativa? | | | | | |
| 20. ¿El líder refuerza los valores del equipo al celebrar sus éxitos? | | | | | |
| ESCALA DE ENGAGEMENT LABORAL DE UTRECHT (UWES) DE SCHAUFELI Y BAKKER (2002). | | | | | |
| 1. ¿Con qué frecuencia experimentas una energía constante durante tus horas de trabajo? | | | | | |
| 2. ¿Sientes que tienes la energía necesaria para mantener un buen desempeño laboral durante todo el día? | | | | | |
| 3. ¿Con qué frecuencia puedes trabajar intensamente por largas horas sin perder tu eficacia? | | | | | |
| 4. ¿Te sientes capaz de mantener un alto nivel de productividad incluso en jornadas laborales extensas? | | | | | |
| 5. ¿Con qué frecuencia perseveras y mantienes tu motivación ante los desafíos laborales? | | | | | |
| 6. ¿Tienes la capacidad de superar obstáculos y continuar trabajando con determinación? | | | | | |
| 7. ¿Con qué frecuencia te recuperas rápidamente después de enfrentar contratiempos en el trabajo? | | | | | |
| 8. ¿Puedes mantener una actitud positiva y volver a concentrarte en tus tareas después de contratiempos laborales? | | | | | |
| 9. ¿Con qué frecuencia sientes un fuerte sentido de propósito en tu trabajo como profesional de enfermería? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 10. ¿Te sientes comprometido con la importancia y el propósito de tu labor en el hospital? | | | | | |
| 11. ¿Con qué frecuencia sientes orgullo y entusiasmo por el trabajo que realizas en el hospital? | | | | | |
| 12. ¿Te sientes inspirado y entusiasmado por las actividades que realizas como profesional de enfermería? | | | | | |
| 13. ¿Tu sentido de orgullo por tu trabajo se refleja en la calidad de tu desempeño laboral? | | | | | |
| 14. ¿Con qué frecuencia encuentras inspiración en las experiencias y logros laborales? | | | | | |
| 15. ¿Te sientes inspirado por el impacto positivo que puedes tener en la vida de los pacientes y el equipo de trabajo? | | | | | |
| 16. ¿Con qué frecuencia enfrentas los desafíos laborales con una actitud positiva y proactiva? | | | | | |
| 17. ¿Cómo manejas los desafíos laborales para encontrar soluciones constructivas? | | | | | |
| 18. ¿Te sientes motivado por los desafíos laborales para mejorar continuamente tus habilidades y conocimientos? | | | | | |
| 19. ¿Con qué frecuencia te encuentras completamente concentrado en tus tareas laborales? | | | | | |
| 20. ¿Puedes mantener tu enfoque y concentración en el trabajo sin distracciones externas? | | | | | |
| 21. ¿Con qué frecuencia te resulta difícil desconectarte del trabajo cuando estás fuera del horario laboral? | | | | | |
| 22. ¿Sientes que el trabajo ocupa tus pensamientos incluso cuando no estás en el hospital? | | | | | |
| 23. ¿Con qué frecuencia sientes que el tiempo pasa volando cuando estás inmerso en tus actividades laborales? | | | | | |
| 24. ¿Te encuentras completamente absorbido por tus tareas laborales al punto de perder la noción del tiempo? | | | | | |

3 Fichas de validación de contenido para un instrumento

Nota: los documentos de ficha de expertos se encuentran en imagen porque me lo presentaron en físico.

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación Prácticas de líder y engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios | Detalle | Calificación |
|------------------|---|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Claridad | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Coherencia | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Relevancia | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la

Variable: Prácticas del Líder

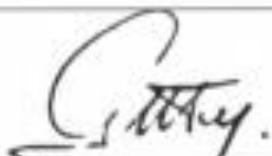
Definición de la variable: Se define como las técnicas y estrategias que los líderes aplican para fomentar un entorno que potencie la creatividad y el desempeño de los empleados en los hospitales. Estas prácticas incluyen la motivación constante, el reconocimiento de los logros, y la involucración activa de los empleados en la toma de decisiones, junto con la adaptación a los cambios necesarios para mejorar la eficiencia organizacional. El liderazgo estratégico efectivo se centra no solo en alcanzar los objetivos institucionales, sino también en promover el desarrollo personal y profesional, creando un clima que favorece la innovación y la dedicación de todos los integrantes de la organización (Kouzes & Posner, 1997; Soud-Atiyeh- , 2022)

| Dimensión | Indicador | Ítem | S u f i c i e n c i a | C l i d e a n d | C o h e r e n c i a | R e v e n d i c i o | Observaciones |
|-------------------|----------------------------|---|---|--------------------------------------|--|--|---------------|
| Modelar el camino | Poner en Claro los Valores | ¿El líder comunica claramente los valores del equipo a todos los miembros? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | ¿El líder refuerza continuamente los valores del equipo en sus interacciones diarias? | | | | | |
| | Poner el ejemplo | ¿El líder demuestra con su comportamiento los valores que promueve? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | ¿El líder actúa de acuerdo a los principios y normas establecidas? | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|--|---|---|---|---|
| Inspirar una visión compartida | | ¿El líder expresa una visión clara y positiva del futuro? | | | | |
| | Pensar en el futuro | ¿El líder comunica cómo las metas del equipo se alinean con el futuro deseado? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | ¿El líder involucra a los miembros del equipo en la planificación futura? | | | | |
| | Integrar a los demás | ¿El líder fomenta la participación activa de todos en la creación de la visión del equipo? | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Desafiar el proceso | | ¿El líder identifica y promueve nuevas oportunidades para el crecimiento del equipo? | | | | |
| | Buscar oportunidades | ¿El líder anima al equipo a buscar formas innovadoras de mejorar su trabajo? | 0 | 1 | 1 | 1 |
| | | ¿El líder está dispuesto a probar nuevos métodos aunque impliquen riesgos? | | | | |
| | Experimentar y asumir riesgos | ¿El líder apoya a los miembros del equipo en la toma de riesgos calculados? | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Habilitar a otros para actuar | | ¿El líder promueve activamente la colaboración entre los miembros del equipo? | | | | |
| | Fomentar la colaboración | ¿El líder crea un ambiente de confianza y cooperación en el equipo? | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | |
|-------------------|----------------------------------|---|---|---|---|---|
| | Fortalecer a los demás | <p>¿El líder ofrece recursos y apoyo para que los miembros del equipo puedan mejorar sus habilidades?</p> <p>¿El líder delega responsabilidades para empoderar a los demás?</p> | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Animar el corazón | Reconocer las aportaciones | <p>¿El líder reconoce públicamente las contribuciones individuales de los miembros del equipo?</p> <p>¿El líder muestra aprecio por el trabajo bien hecho de los miembros del equipo?</p> | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Celebrar los valores y victorias | <p>¿El líder celebra los logros del equipo de manera significativa?</p> <p>¿El líder refuerza los valores del equipo al celebrar sus éxitos?</p> | 1 | 1 | 1 | 1 |

Ficha de validación de juicio de expertos

| | |
|--|---|
| Nombre del instrumento | Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) |
| Objetivo del instrumento | Evaluar la percepción de los miembros del equipo sobre las prácticas de liderazgo de su líder, incluyendo comunicación de valores, expresión de visión, fomento de la innovación, colaboración, y reconocimiento de contribuciones. |
| Nombres y apellidos del experto | Segundo Alejandro Julca Mantilla |
| Documento de identidad | 09117986 |
| Años de experiencia en el área | 18 años |
| Máximo grado académico | Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Hospital de Emergencia |
| Cargo | Licenciado en enfermería |
| Número telefónico | 993913298 |
| Firma |  |
| Fecha | 29 de mayo de 2024 |

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la
Variable: Engagement laboral**

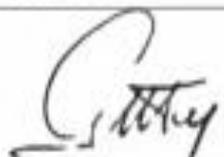
Definición de la variable: se trata de un estado positivo y gratificante vinculado al trabajo, marcado por los aspectos de vigor, dedicación y absorción, donde los empleados exhiben elevados niveles de vitalidad, perseverancia y dedicación, así como un profundo sentido de significado, entusiasmo y dedicación hacia sus responsabilidades laborales (Leal Paredes, 2023)

| Dimensión | Indicador | Item | S u f i c i e n c i a | C l i d e a n d | C o h e r e n c i a | R e l e v a n c i a | Observaciones |
|--|--|---|---|--------------------------------------|--|--|---------------|
| Vigor | Energía constante durante el trabajo | ¿Con qué frecuencia experimentas una energía constante durante tus horas de trabajo? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | ¿Sientes que tienes la energía necesaria para mantener un buen desempeño laboral durante todo el día? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Capacidad para trabajar intensamente por largas horas: | ¿Con qué frecuencia puedes trabajar intensamente por largas horas sin perder tu eficacia? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | ¿Te sientes capaz de mantener un alto nivel de productividad incluso en jornadas laborales extensas? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Persistencia frente a obstáculos laborales | ¿Con qué frecuencia perseveras y mantienes tu motivación ante los desafíos laborales? | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| | ¿Tienes la capacidad de superar obstáculos y continuar trabajando con determinación? | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| Recuperación rápida después de contratiempos | ¿Con qué frecuencia te recuperas rápidamente después de enfrentar contratiempos en el trabajo? | 1 | 1 | 0 | 1 | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|---|
| | | ¿Puedes mantener una actitud positiva y volver a concentrarte en tus tareas después de contratiempos laborales? | | | | |
| Dedicación | Sentido de propósito en el trabajo | ¿Con qué frecuencia sientes un fuerte sentido de propósito en tu trabajo como profesional de enfermería? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | ¿Te sientes comprometido con la importancia y el propósito de tu labor en el hospital? | | | | |
| | Orgullo y entusiasmo laboral | ¿Con qué frecuencia sientes orgullo y entusiasmo por el trabajo que realizas en el hospital? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | ¿Te sientes inspirado y entusiasmado por las actividades que realizas como profesional de enfermería? | | | | |
| | | ¿Tu sentido de orgullo por tu trabajo se refleja en la calidad de tu desempeño laboral? | | | | |
| Inspiración derivada del trabajo | | ¿Con qué frecuencia encuentras inspiración en las experiencias y logros laborales? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | ¿Te sientes inspirado por el impacto positivo que puedes tener en la vida de los pacientes y el equipo de trabajo? | | | | |
| | | ¿Con qué frecuencia enfrentas los desafíos laborales con una actitud positiva y proactiva? | | | | |
| Entrenamiento positivo a los desafíos laborales | | ¿Cómo manejas los desafíos laborales para encontrar soluciones constructivas? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | ¿Te sientes motivado por los desafíos laborales para mejorar continuamente tus habilidades y conocimientos? | | | | |
| Absorción | Concentración total en tareas laborales | ¿Con qué frecuencia te encuentras completamente concentrado en tus tareas laborales? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | ¿Puedes mantener tu enfoque y concentración en el trabajo sin distracciones externas? | | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Dificultad para desconectarse del trabajo | ¿Con qué frecuencia te resulta difícil desconectarte del trabajo cuando estás fuera del horario laboral? ¿Sientes que el trabajo ocupa tus pensamientos incluso cuando no estás en el hospital? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| La percepción de que el tiempo vuela al trabajar e inmersión completa en actividades laborales | ¿Con qué frecuencia sientes que el tiempo pasa volando cuando estás inmerso en tus actividades laborales? ¿Te encuentras completamente absorbido por tus tareas laborales al punto de perder la noción del tiempo? | 1 | 1 | 1 | 1 |

Ficha de validación de juicio de expertos

| | |
|--|--|
| Nombre del instrumento | Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) |
| Objetivo del instrumento | Medir el engagement laboral de los profesionales de enfermería, evaluando tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, para comprender su energía, entusiasmo y concentración en el trabajo. |
| Nombres y apellidos del experto | Segundo Alejandro Julca Mantilla |
| Documento de identidad | 09117986 |
| Años de experiencia en el área | 18 años |
| Máximo grado académico | Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Hospital de Emergencia |
| Cargo | Licenciado en enfermería |
| Número telefónico | 993913298 |
| Firma |  |
| Fecha | 29 de mayo de 2024 |

| Graduado | Grado e Título | Institución |
|--|--|--|
| <p>JULCA MANTILLA, SEGUNDO ALEJANDRO DNI 09117986</p> | <p>ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES</p> <p>Fecha de diploma: 24/05/2014 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p> | <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU</p> |
| <p>JULCA MANTILLA, SEGUNDO ALEJANDRO DNI 09117986</p> | <p>LICENCIADO EN ENFERMERIA</p> <p>Fecha de diploma: 25/05/2010 Modalidad de estudios: -</p> | <p>UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU</p> |
| <p>JULCA MANTILLA, SEGUNDO ALEJANDRO DNI 09117986</p> | <p>BACHILLER EN ENFERMERIA</p> <p>Fecha de diploma: 25/02/2010 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p> | <p>UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU</p> |
| <p>JULCA MANTILLA, SEGUNDO ALEJANDRO DNI 09117986</p> | <p>MAESTRO/MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 30/03/2015 Fecha egreso: 31/08/2016</p> | <p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p> |
| <p>JULCA MANTILLA, SEGUNDO ALEJANDRO DNI 09117986</p> | <p>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</p> <p>Fecha de diploma: 19/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 19/01/2020</p> | <p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU</p> |

Anexo 2 Fichas de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación Prácticas de líder y engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios | Detalle | Calificación |
|-------------|---|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Claridad | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Coherencia | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Relevancia | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la
Variable: Prácticas del Líder**

Definición de la variable: Se define como las técnicas y estrategias que los líderes aplican para fomentar un entorno que potencie la creatividad y el desempeño de los empleados en los hospitales. Estas prácticas incluyen la motivación constante, el reconocimiento de los logros, y la involucración activa de los empleados en la toma de decisiones, junto con la adaptación a los cambios necesarios para mejorar la eficiencia organizacional. El liderazgo estratégico efectivo se centra no solo en alcanzar los objetivos institucionales, sino también en promover el desarrollo personal y profesional, creando un clima que favorece la innovación y la dedicación de todos los integrantes de la organización (Kouzes & Posner, 1997; Soud-Atiyeh, 2022)

| Dimensión | Indicador | Ítem | S u f i c i e n c i a | C l i r i d e a d | C o h e r e n c i a | R e v e n c i a | Observaciones |
|-------------------|----------------------|---|---|---|--|--------------------------------------|---------------|
| Modelar el camino | Poner en los Valores | Claro ¿El líder comunica claramente los valores del equipo a todos los miembros? ¿El líder refuerza continuamente los valores del equipo en sus interacciones diarias? | 0 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Poner el ejemplo ¿El líder demuestra con su comportamiento los valores que promueve? ¿El líder actúa de acuerdo a los principios y normas establecidas? | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | |
|--------------------------------|---|---|---|---|---|
| Inspirar una visión compartida | ¿El líder expresa una visión clara y positiva del futuro? | | | | |
| Pensar en el futuro | ¿El líder comunica cómo las metas del equipo se alinean con el futuro deseado? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Integrar a los demás | ¿El líder involucra a los miembros del equipo en la planificación futura? ¿El líder fomenta la participación activa de todos en la creación de la visión del equipo? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Desafiar el proceso | ¿El líder identifica y promueve nuevas oportunidades para el crecimiento del equipo? ¿El líder anima al equipo a buscar formas innovadoras de mejorar su trabajo? | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Experimentar y asumir riesgos | ¿El líder está dispuesto a probar nuevos métodos aunque impliquen riesgos? ¿El líder apoya a los miembros del equipo en la toma de riesgos calculados? | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Habilitar a otros para actuar | ¿El líder promueve activamente la colaboración entre los miembros del equipo? ¿El líder crea un ambiente de confianza y cooperación en el equipo? | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | |
|-------------------|----------------------------------|--|---|---|---|---|
| | Fortalecer a los demás | ¿El líder ofrece recursos y apoyo para que los miembros del equipo puedan mejorar sus habilidades? ¿El líder delega responsabilidades para empoderar a los demás? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Animar el corazón | Reconocer las aportaciones | ¿El líder reconoce públicamente las contribuciones individuales de los miembros del equipo? ¿El líder muestra aprecio por el trabajo bien hecho de los miembros del equipo? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Celebrar los valores y victorias | ¿El líder celebra los logros del equipo de manera significativa? ¿El líder refuerza los valores del equipo al celebrar sus éxitos? | 1 | 1 | 1 | 1 |

Ficha de validación de juicio de expertos

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) |
| Objetivo del instrumento | Evaluar la percepción de los miembros del equipo sobre las prácticas de liderazgo de su líder, incluyendo comunicación de valores, expresión de visión, fomento de la innovación, colaboración, y reconocimiento de contribuciones. |

Nombres y apellidos del experto
PATRICIA LILIANA LEON REYNA

Documento de identidad 44620679

Años de experiencia en el área 10
AÑOS

Máximo grado académico
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

Nacionalidad PERUANA

Institución HOSPITAL DE ALTA
COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA
PUERTA LA LIBERTAD ESSALUD

Cargo ENFERMERA ASISTENCIAL

Número telefónico 989654849

Firma



Fecha 29/05/2024

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la
Variable: Engagement laboral**

Definición de la variable: se trata de un estado positivo y gratificante vinculado al trabajo, marcado por los aspectos de vigor, dedicación y absorción, donde los empleados exhiben elevados niveles de vitalidad, perseverancia y dedicación., así como un profundo sentido de significado, entusiasmo y dedicación hacia sus responsabilidades laborales (Leal Paredes, 2023)

| Dimensión | Indicador | Ítem | S u f i c i e n c i a | C l i d e a d | C o h e r e n c i a | R e v i v i c i a | Observaciones |
|--|---|---|---|---------------------------------|--|---|---------------|
| Vigor | Energía constante durante el trabajo | ¿Con qué frecuencia experimentas una energía constante durante tus horas de trabajo? | | | | | |
| | | ¿Sientes que tienes la energía necesaria para mantener un buen desempeño laboral durante todo el día? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Capacidad para trabajar intensamente por largas horas: | ¿Con qué frecuencia puedes trabajar intensamente por largas horas sin perder tu eficacia? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| ¿Te sientes capaz de mantener un alto nivel de productividad incluso en jornadas laborales extensas? | | | | | | | |
| Persistencia frente a obstáculos laborales | ¿Con qué frecuencia perseveras y mantienes tu motivación ante los desafíos laborales? | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| | | ¿Tienes la capacidad de superar obstáculos y | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| | continuar trabajando con determinación? | | | | |
| Recuperación de contratiempos | ¿Con qué frecuencia te recuperas rápidamente después de enfrentar contratiempos en el trabajo? ¿Puedes mantener una actitud positiva y volver a concentrarte en tus tareas después de contratiempos laborales? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Dedicación | Sentido de propósito en el trabajo ¿Con qué frecuencia sientes un fuerte sentido de propósito en tu trabajo como profesional de enfermería? ¿Te sientes comprometido con la importancia y el propósito de tu labor en el hospital? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Orgullo y entusiasmo laboral ¿Con qué frecuencia sientes orgullo y entusiasmo por el trabajo que realizas en el hospital? ¿Te sientes inspirado y entusiasmado por las actividades que realizas como profesional de enfermería? ¿Tu sentido de orgullo por tu trabajo se refleja en la calidad de tu desempeño laboral? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Inspiración derivada del trabajo ¿Con qué frecuencia encuentras inspiración en las experiencias y logros laborales? ¿Te sientes inspirado por el impacto positivo que puedes tener en la vida de los pacientes y el equipo de trabajo? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Enfrentamiento positivo a los desafíos laborales | ¿Con qué frecuencia enfrentas los desafíos laborales con una actitud positiva y proactiva? ¿Cómo manejas los desafíos laborales para encontrar soluciones constructivas? ¿Te sientes motivado por los desafíos laborales para mejorar continuamente tus habilidades y conocimientos? | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | |
|-----------|--|---|---|---|---|---|
| Absorción | Concentración total en tareas laborales | ¿Con qué frecuencia te encuentras completamente concentrado en tus tareas laborales? ¿Puedes mantener tu enfoque y concentración en el trabajo sin distracciones externas? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Dificultad para desconectarse del trabajo | ¿Con qué frecuencia te resulta difícil desconectarte del trabajo cuando estás fuera del horario laboral? ¿Sientes que el trabajo ocupa tus pensamientos incluso cuando no estás en el hospital? | 1 | 0 | 1 | 1 |
| | La percepción de que el tiempo vuela al trabajar e inmersión completa en actividades laborales | ¿Con qué frecuencia sientes que el tiempo pasa volando cuando estás inmerso en tus actividades laborales? ¿Te encuentras completamente absorbido por tus tareas laborales al punto de perder la noción del tiempo? | 1 | 1 | 1 | 1 |

Ficha de validación de juicio de expertos

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) |
| Objetivo del instrumento | Medir el engagement laboral de los profesionales de enfermería, evaluando tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, para comprender su energía, entusiasmo y concentración en el trabajo. |

Nombres y apellidos del experto

PATRICIA LILIANA LEON REYNA

Documento de identidad 44620679

**Años de experiencia en el área 10
AÑOS**

**Máximo grado académico
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

Nacionalidad PERUANA

**Institución HOSPITAL DE ALTA
COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA
PUERTA LA LIBERTAD ESSALUD**

Cargo ENFERMERA ASISTENCIAL

Número telefónico 989654849

Firma



Fecha 29/05/2024

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|--|--|
| LEON REYNA, PATRICIA LILIANA DNI 44620679 | LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i> |
| LEON REYNA, PATRICIA LILIANA DNI 44620679 | BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 04/07/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i> |
| LEON REYNA, PATRICIA LILIANA DNI 44620679 | SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA MENCION: CENTRO QUIRURGICO Fecha de diploma: 10/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/04/2015 Fecha egreso: 10/09/2016 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i> |
| LEON REYNA, PATRICIA LILIANA DNI 44620679 | MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 21/12/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2019 Fecha egreso: 01/08/2020 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |

Anexo 2 Fichas de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación Prácticas de líder y engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios | Detalle | Calificación |
|-------------|---|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Claridad | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Coherencia | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Relevancia | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la
Variable: Prácticas del Líder**

Definición de la variable: Se define como las técnicas y estrategias que los líderes aplican para fomentar un entorno que potencie la creatividad y el desempeño de los empleados en los hospitales. Estas prácticas incluyen la motivación constante, el reconocimiento de los logros, y la involucración activa de los empleados en la toma de decisiones, junto con la adaptación a los cambios necesarios para mejorar la eficiencia organizacional. El liderazgo estratégico efectivo se centra no solo en alcanzar los objetivos institucionales, sino también en promover el desarrollo personal y profesional, creando un clima que favorece la innovación y la dedicación de todos los integrantes de la organización (Kouzes & Posner, 1997; Soud-Atiyeh-, 2022)

| Dimensión | Indicador | Ítem | S u f i c i e n c i a | C l i r i d e n d | C o h e r e n c i a | R e v e n d i c i a | Observaciones |
|-------------------|----------------------------|---|---|---|--|--|---------------|
| Modelar el camino | Poner en Claro los Valores | ¿El líder comunica claramente los valores del equipo a todos los miembros? | 1 | 0 | 1 | 1 | |
| | | ¿El líder refuerza continuamente los valores del equipo en sus interacciones diarias? | | | | | |
| | Poner el ejemplo | ¿El líder demuestra con su comportamiento los valores que promueve? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | ¿El líder actúa de acuerdo a los principios y normas establecidas? | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|--|---|---|---|---|
| Inspirar una visión compartida | | ¿El líder expresa una visión clara y positiva del futuro? | | | | |
| | Pensar en el futuro | ¿El líder comunica cómo las metas del equipo se alinean con el futuro deseado? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | ¿El líder involucra a los miembros del equipo en la planificación futura? | | | | |
| | Integrar a los demás | ¿El líder fomenta la participación activa de todos en la creación de la visión del equipo? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Desafiar el proceso | | ¿El líder identifica y promueve nuevas oportunidades para el crecimiento del equipo? | | | | |
| | Buscar oportunidades | ¿El líder anima al equipo a buscar formas innovadoras de mejorar su trabajo? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | ¿El líder está dispuesto a probar nuevos métodos aunque impliquen riesgos? | | | | |
| | Experimentar y asumir riesgos | ¿El líder apoya a los miembros del equipo en la toma de riesgos calculados? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Habilitar a otros para actuar | | ¿El líder promueve activamente la colaboración entre los miembros del equipo? | | | | |
| | Fomentar la colaboración | ¿El líder crea un ambiente de confianza y cooperación en el equipo? | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|
| | <p>¿El líder ofrece recursos y apoyo para que los miembros del equipo puedan mejorar sus habilidades?</p> <p>¿El líder delega responsabilidades para empoderar a los demás?</p> | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Animar el corazón | <p>¿El líder reconoce públicamente las contribuciones individuales de los miembros del equipo?</p> <p>¿El líder muestra aprecio por el trabajo bien hecho de los miembros del equipo?</p> | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Celebrar los valores y victorias | <p>¿El líder celebra los logros del equipo de manera significativa?</p> <p>¿El líder refuerza los valores del equipo al celebrar sus éxitos?</p> | 1 | 1 | 1 | 1 |

Ficha de validación de juicio de expertos

| | |
|--|---|
| Nombre del instrumento | Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) |
| Objetivo del instrumento | Evaluar la percepción de los miembros del equipo sobre las prácticas de liderazgo de su líder, incluyendo comunicación de valores, expresión de visión, fomento de la innovación, colaboración, y reconocimiento de contribuciones. |
| Nombres y apellidos del experto | Claudia Chirhuana Juárez |
| Documento de identidad | 41777046 |
| Años de experiencia en el área | 8 años |
| Máximo grado académico | Magister en Gerencia de Salud |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Hospital del niño San Borja |
| Cargo | Licenciada en enfermería |
| Número telefónico | 995936580 |
| Firma |  |
| Fecha | 28 de mayo de 2024 |

**Matriz de validación del cuestionario/guia de entrevista de la
Variable: Engagement laboral**

Definición de la variable: se trata de un estado positivo y gratificante vinculado al trabajo, marcado por los aspectos de vigor, dedicación y absorción, donde los empleados exhiben elevados niveles de vitalidad, perseverancia y dedicación., así como un profundo sentido de significado, entusiasmo y dedicación hacia sus responsabilidades laborales (Leal Paredes, 2023)

| Dimensión | Indicador | Ítem | S u f i c i e n c i a | C l i r i d e a d | C o h e r e n c i a | R e v e n c i a | Observaciones |
|---|--|---|---|---|--|--------------------------------------|---------------|
| Vigor | Energía constante durante el trabajo | ¿Con qué frecuencia experimentas una energía constante durante tus horas de trabajo? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | ¿Sientes que tienes la energía necesaria para mantener un buen desempeño laboral durante todo el día? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Capacidad para trabajar intensamente por largas horas: | ¿Con qué frecuencia puedes trabajar intensamente por largas horas sin perder tu eficacia? | 1 | 0 | 1 | 1 | |
| | | ¿Te sientes capaz de mantener un alto nivel de productividad incluso en jornadas laborales extensas? | 1 | 0 | 1 | 1 | |
| Persistencia frente a obstáculos laborales | ¿Con qué frecuencia perseveras y mantienes tu motivación ante los desafíos laborales? | 1 | 1 | 0 | 1 | | |
| Recuperación rápida después de contratiempos de | ¿Tienes la capacidad de superar obstáculos y continuar trabajando con determinación? | 1 | 1 | 0 | 1 | | |
| | ¿Con qué frecuencia te recuperas rápidamente después de enfrentar contratiempos en el trabajo? | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| | | ¿Puedes mantener una | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|---|
| | | actitud positiva y volver a concentrarte en tus tareas después de contratiempos laborales? | | | | |
| Dedicación | Sentido de propósito en el trabajo | ¿Con qué frecuencia sientes un fuerte sentido de propósito en tu trabajo como profesional de enfermería? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | ¿Te sientes comprometido con la importancia y el propósito de tu labor en el hospital? | | | | |
| Orgullo y entusiasmo laboral | | ¿Con qué frecuencia sientes orgullo y entusiasmo por el trabajo que realizas en el hospital? | | | | |
| | | ¿Te sientes inspirado y entusiasmado por las actividades que realizas como profesional de enfermería? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Inspiración derivada del trabajo | | ¿Tu sentido de orgullo por tu trabajo se refleja en la calidad de tu desempeño laboral? | | | | |
| | | ¿Con qué frecuencia encuentras inspiración en las experiencias y logros laborales? | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Entrenamiento positivo a los desafíos laborales | | ¿Te sientes inspirado por el impacto positivo que puedes tener en la vida de los pacientes y el equipo de trabajo? | | | | |
| | | ¿Con qué frecuencia enfrentas los desafíos laborales con una actitud positiva y proactiva? | | | | |
| Absorción | Concentración total en tareas laborales | ¿Cómo manejas los desafíos laborales para encontrar soluciones constructivas? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | ¿Te sientes motivado por los desafíos laborales para mejorar continuamente tus habilidades y conocimientos? | | | | |
| | | ¿Con qué frecuencia te encuentras completamente concentrado en tus tareas laborales? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | ¿Puedes mantener tu enfoque y concentración en el trabajo sin distracciones externas? | | | | |

| | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|
| Dificultad para desconectarse del trabajo | ¿Con qué frecuencia te resulta difícil desconectarte del trabajo cuando estás fuera del horario laboral? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | ¿Sientes que el trabajo ocupa tus pensamientos incluso cuando no estás en el hospital? | | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| La percepción de que el tiempo vuela al trabajar e inmersión completa en actividades laborales | ¿Con qué frecuencia sientes que el tiempo pasa volando cuando estás inmerso en tus actividades laborales? | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | ¿Te encuentras completamente absorbido por tus tareas laborales al punto de perder la noción del tiempo? | | | | |

Ficha de validación de juicio de expertos

| | |
|--|--|
| Nombre del instrumento | Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) |
| Objetivo del instrumento | Medir el engagement laboral de los profesionales de enfermería, evaluando tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, para comprender su energía, entusiasmo y concentración en el trabajo. |
| Nombres y apellidos del experto | Claudia Chirhuana Juárez |
| Documento de identidad | 41777046 |
| Años de experiencia en el área | 8 años |
| Máximo grado académico | Magister en Gerencia de Salud |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Hospital del niño San Borja |
| Cargo | Licenciada en enfermería |
| Número telefónico | 995936580 |
| Firma |  |
| Fecha | 29 de mayo de 2024 |

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|--|---|
| CHIRHUANA JUAREZ, CLAUDIA DNI 41777048 | LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 23/03/09 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i> |
| CHIRHUANA JUAREZ, CLAUDIA DNI 41777048 | BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 01/12/08 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i> |
| CHIRHUANA JUÁREZ, CLAUDIA DNI 41777048 | MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 17/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2015 Fecha egreso: 16/12/2016 | UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i> |
| CHIRHUANA JUAREZ, CLAUDIA DNI 41777048 | TITULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERIA PEDIATRICA Fecha de diploma: 17/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/08/2018 Fecha egreso: 25/09/2019 | UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i> |

ANEXO 4:

Consentimiento Informado Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Prácticas de líder en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024.”

Investigador (a) (es): Gutierrez Cartolin, Gabriela

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Prácticas de líder en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024”, cuyo objetivo es Determinar cómo las prácticas de líder inciden el engagement en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado en el programa académico de maestría en Gestión de servicios de salud de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Hospital de emergencias

Describir el impacto del problema de la investigación.

El problema de investigación explora cómo las prácticas de liderazgo afectan el engagement laboral en un hospital de Lima, enfocándose en mejorar la calidad de atención y la eficiencia operativa. Este estudio no solo busca beneficiar prácticamente el ambiente laboral y la atención al paciente, sino también proporcionar datos cuantitativos que fundamenten políticas de liderazgo efectivo, ofreciendo contribuciones significativas tanto a la literatura académica como a la práctica en gestión de salud.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Prácticas de líder en el engagement laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima 2024”.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de recepción de la institución Hospital de emergencia. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Gutierrez Cartolin, Gabriela email: gaby_24_03@hotmail.com y Docente asesor Mg. Miluska Rosario Vega Guevara email: mrosariovg@ucvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

ANEXO 5: VALIDACION DE EXPERTOS CON AIKEN

| Variable 01: Prácticas del líder | | | | | | |
|---|--------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Instrumento | Observación |
| P1 | 0,67 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 0,83 | |
| P2 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | |
| P3 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | |
| P4 | 1,00 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 0,92 | |
| P5 | 0,67 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 0,83 | |
| P6 | 1,00 | 0,33 | 1,00 | 1,00 | 0,83 | |
| P7 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | |
| P8 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,33 | 0,83 | |
| P9 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | |
| P10 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | |
| P11 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,67 | 0,92 | |
| P12 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,92 | |
| P13 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,92 | |
| P14 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,67 | 0,92 | |
| P15 | 1,00 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 0,92 | |
| P16 | 1,00 | 1,00 | 0,67 | 1,00 | 0,92 | |
| P17 | 1,00 | 1,00 | 0,67 | 1,00 | 0,92 | |
| P18 | 0,33 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,83 | |
| P19 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,67 | 0,92 | |
| P20 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | |
| V de Aiken | | | | | 0,92 | |

| Variable 02: Engagement Laboral | | | | | | |
|--|--------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Instrumento | Observación |
| P1 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | |
| P2 | 1,00 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 0,92 | |
| P3 | 1,00 | 1,00 | 0,67 | 1,00 | 0,92 | |
| P4 | 1,00 | 1,00 | 0,67 | 1,00 | 0,92 | |
| P5 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | |
| P6 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | |
| P7 | 1,00 | 1,00 | 0,67 | 1,00 | 0,92 | |
| P8 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | |
| P9 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | |
| P10 | 1,00 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 0,92 | |
| P11 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | |

| | | | | | |
|-------------------|------|------|------|------|-------------|
| P12 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,92 |
| P13 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,92 |
| P14 | 1,00 | 1,00 | 0,67 | 1,00 | 0,92 |
| P15 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| P16 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,92 |
| P17 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| P18 | 1,00 | 0,67 | 0,67 | 1,00 | 0,83 |
| P19 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| P20 | 1,00 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 0,92 |
| P21 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| P22 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,92 |
| P23 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| P24 | 1,00 | 0,67 | 1,00 | 1,00 | 0,92 |
| V de Aiken | | | | | 0,95 |

**Anexo 6: CONFIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH DE 25 ENCUESTADOS
(PRUEBA PILOTO)**

Variable 01: Prácticas del líder

Análisis de Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-----|
| Válido | 25 | 100 |
| Excluido ^a | 0 | 0 |
| Total | 25 | 100 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,978 | 20 |

Dimensión 02: Inspirar una visión compartida

Análisis de Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-----|
| Válido | 25 | 100 |
| Excluido ^a | 0 | 0 |
| Total | 25 | 100 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,932 | 4 |

Dimensión 03: Desafiar el proceso

Análisis de Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|----------|----|-----|
| Válido | 25 | 100 |
| Excluido | 0 | 0 |
| Total | 25 | 100 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,941 | 4 |

Dimensión 04: Habilitar a otros para actuar

Análisis de Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-----|
| Válido | 25 | 100 |
| Excluido ^a | 0 | 0 |
| Total | 25 | 100 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,866 | 4 |

Dimensión 05: Animar el corazón

Análisis de Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-----|
| Válido | 25 | 100 |
| Excluido ^a | 0 | 0 |
| Total | 25 | 100 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,914 | 4 |

Variable 02: Engagement Laboral
Análisis de Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-----|
| Válido | 25 | 100 |
| Excluido ^a | 0 | 0 |
| Total | 25 | 100 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,969 | 24 |

Dimensión 01: Vigor
Análisis de Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-----|
| Válido | 25 | 100 |
| Excluido ^a | 0 | 0 |
| Total | 25 | 100 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,942 | 8 |

Dimensión 02: Dedicación
Análisis de Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-----|
| Válido | 25 | 100 |
| Excluido ^a | 0 | 0 |
| Total | 25 | 100 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|-----------------------|
| 0,970 | 10 |

Dimensión 03: Absorción

Análisis de Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----------|----------|
| Válido | 25 | 100 |
| Excluido ^a | 0 | 0 |
| Total | 25 | 100 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|-----------------------|
| 0,762 | 6 |