

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo transformacional en el engagement de los trabajadores de
un centro de salud. Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Basilio Huaranga, Zeida (orcid.org/0000-0001-8813-7439)

ASESORES:

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

Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

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

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la oportunidad de llegar a esta etapa tan importante de mi vida. A mi familia por su apoyo incondicional para el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

A mi familia por darme la motivación de seguir luchando para alcanzar mis metas y a la asesora Mg. Vega Guevara Miluska Rosario por el apoyo brindado para el desarrollo de la presente investigación.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo transformacional en el engagement de los trabajadores de un centro de salud. Lima,2023", cuyo autor es BASILIO HUARANGA ZEIDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa 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, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 10- 01-2024 22:42:08

Código documento Trilce: TRI - 0720291



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BASILIO HUARANGA ZEIDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de 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: "Liderazgo transformacional en el engagement de los trabajadores de un centro de salud. Lima,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
BASILIO HUARANGA ZEIDA DNI: 44050451 ORCID: 0000-0001-8813-7439	Firmado electrónicamente por: ZBASILIOHU86 el 04-01-2024 23:22:08

Código documento Trilce: INV - 1458888

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad de la autora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
V. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución en porcentaje de los individuos de acuerdo a su edad.	19
Tabla 2 Distribución en porcentaje de la muestra basada en la edad.	20
Tabla 3 Baremos percentiles del liderazgo transformacional	22
Tabla 4 Baremos percentiles del engagement	24
Tabla 5 Nivel de liderazgo transformacional con relación a sus dimensiones	27
Tabla 6 Nivel de engagement con relación a sus dimensiones	28
Tabla 7 Evaluación de la adecuación de los datos para el liderazgo transformacional en el engagement	29
Tabla 8 Evaluación de la adecuación de los datos para la influencia idealizada y el engagement	30
Tabla 9 Evaluación de la adecuación de los datos para la motivación inspiradora y el engagement	31
Tabla 10 Evaluación de la adecuación de los datos para para el estímulo intelectual y el engagement	32
Tabla 11 Evaluación de la adecuación de los datos para la consideración individualizada y el engagement	33

Índice de figuras

Figura 1 Esquema del diseño correlacional causal

17

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el engagement de los trabajadores en un centro de salud, Lima. La metodología se basó en una investigación de tipos básica, enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal correlacional causal en una muestra no probabilística de 140 trabajadores. Para el recojo de datos se aplicó el cuestionario Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X) de Bass y Avolio (1994) y el cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003). Los resultados reflejan que existe una influencia significativa del liderazgo transformacional en el engagement (coeficiente de Nagelkerke = .216). Además, se identificó niveles altos de Influencia idealizada, Motivación inspirada, Estímulo intelectual y Consideración individualizada. Se concluye que existe una influencia significativa del liderazgo transformacional y sus dimensiones en el engagement.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, engagement, trabajadores de salud.

Abstract

The objective of this research is to determine the influence of transformational leadership on the engagement of workers in a health center, Lima. The methodology was based on a basic type of research, quantitative approach, with a non-experimental, transversal causal correlational design in a non-probabilistic sample of 140 workers. To collect data, the Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X) by Bass and Avolio (1994) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) by Schaufeli and Bakker (2003) were applied. The results reflect that there is a significant influence of transformational leadership on engagement (Nagelkerke coefficient = .216). In addition, high levels of Idealized Influence, Inspired Motivation, Intellectual Stimulation and Individualized Consideration were identified. It is concluded that there is a significant influence of transformational leadership and its dimensions on engagement.

Keywords: Transformational leadership, engagement, health workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el mundo, las organizaciones reconocen la importancia del compromiso de sus empleados como un elemento fundamental para alcanzar sus metas. Se ha brindado un enfoque particular al análisis de la conducta de aquellos individuos en la parte laboral, subrayando la relevancia de los empleados y su contexto para el éxito de cualquier entidad (Fonseca et al., 2019). En el ámbito de la atención médica, se destaca la necesidad de implementar prácticas de gestión óptimas para lograr un alto rendimiento y eficiencia, situando la salud a nivel mundial como un componente estratégico que requiere liderazgo transformacional. Esto implica reconocer desafíos adaptables, involucrar a los empleados y aplicar estrategias coherentes para impulsar la transformación en el sector, con un énfasis en la innovación, como también en la gestión del cambio y la adopción institucional (Puertas et al., 2020).

En este contexto, algunas organizaciones internacionales han implementado procesos de gestión y están trabajando para crear una cultura organizacional que promueva la colaboración. La tarea de contar con personal empoderado sigue siendo un desafío importante para más del 92% de los ejecutivos de Capital Humano en 130 países, según una investigación global. Se ha identificado que la principal dificultad que enfrentan muchas empresas es una falta de implicación, citada por el 87% de los líderes empresariales y de recursos humanos a nivel mundial (Deloitte, 2015).

En el contexto nacional peruano, el acceso a atención médica de calidad sigue siendo un desafío importante, con cifras que respaldan esta preocupación. Según datos proporcionados por el INEI (2020), aproximadamente un 30% de la población en áreas rurales y marginadas aún enfrenta barreras significativas para acceder a servicios médicos básicos. Además, se observa una marcada disparidad en la calidad de la atención y la insuficiencia de recursos en ciertas regiones, lo que afecta negativamente a un número considerable de peruanos en busca de atención médica adecuada.

Particularmente en Lima, existe un desafío crítico en el sector de la salud. Con más de diez millones de residentes, la creciente demanda de atención médica se ve agravada por una serie de problemas estructurales y socioeconómicos. Datos

estadísticos del INEI (2020) revelan que hay una falta de acceso equitativo a los servicios de salud de calidad se refleja en una tasa de cobertura de atención médica del 65% en áreas urbanas, en contraste con solo el 30% en áreas rurales de la región metropolitana de Lima.

En este ámbito de la salud, a nivel local como nacional, la situación es complicada. Los centros de salud públicos en Lima están frecuentemente desbordados y subfinanciados, generando una carga laboral excesiva para el personal de enfermería y sobre todo el personal médico. Las estadísticas muestran que la proporción de pacientes por médico en Lima es alrededor del doble del estándar recomendado por la Organización Mundial de la Salud. La carencia de reconocimiento y estímulos para el personal de salud se evidencia en salarios bajos, como el caso de las enfermeras con ingresos mensuales de apenas 2,000 soles, por debajo del salario mínimo en Perú (El Comercio, 2023). En este escenario, la gestión del personal y el liderazgo transformacional son cruciales para elevar el estándar de la calidad y la excelencia de la atención médica en Lima, y así para asegurar el bienestar de la población.

El liderazgo transformacional crea un vínculo emocional que impacta positivamente en el rendimiento laboral, generando mejoras significativas (Beltran, 2023). El engagement laboral, que implica un interés genuino por las condiciones de trabajo, está vinculado a un compromiso intacto con las todas las responsabilidades asignadas (Juárez, 2015; García et al., 2021). Una investigación que trabajo con una muestra de unos 120 colaboradores donde se vinculó entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral, ya que estos profesionales mantienen un alto nivel de entusiasmo y dedicación en sus tareas, a pesar de las pruebas emocionales y demandas laborales, debido a la satisfacción que encuentran en su vocación y la relación que establecen con sus clientes (Carrillo, 2020).

Dentro de esta situación, se presenta como el problema central: ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el engagement de los trabajadores de un centro de salud, Lima? En cuanto a los problemas específicos se tiene: ¿Cómo influye la influencia idealizada en el engagement de los trabajadores de un centro de salud, Lima?, ¿Cómo influye la motivación inspiradora en el engagement de los trabajadores de un centro de salud, Lima?, ¿Cómo influye el estímulo intelectual en

el engagement de los trabajadores de un centro de salud, Lima?, ¿Cómo influye la consideración individualizada en el engagement de los trabajadores de un centro de salud, Lima?

Esta investigación es de gran relevancia teórica, ya que se enfoca en abordar una brecha de conocimiento. A pesar de las extensas investigaciones sobre el liderazgo transformacional en contextos empresariales, su aplicación específica en el sector de la salud ha sido ampliamente subestimada y carece de un análisis profundo. Además, desde una perspectiva práctica, esta investigación es esencial, dado que el grado de engagement del personal médico impacta directamente en la sobresaliente prestación de cuidado al paciente, la retención del personal y la eficacia operativa, aspectos críticos en un contexto con recursos limitados y una creciente demanda de atención médica. Los resultados anticipados ofrecen a los líderes en el ámbito de la salud herramientas valiosas con el propósito de elevar la administración y la excelencia de los servicios.

El propósito central de la investigación es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el engagement de los trabajadores en un centro de salud, Lima. Los objetivos específicos son: Determinar la influencia de la influencia idealizada en el engagement de los trabajadores en un centro de salud, Lima, Determinar influencia de la motivación inspiradora en el engagement de los trabajadores en un centro de salud, Lima, Determinar influencia del estímulo intelectual en el engagement de los trabajadores en un centro de salud, Lima, Determinar la influencia de la consideración individualizada en el engagement de los trabajadores en un centro de salud en Lima.

Se plantea como hipótesis general: El liderazgo transformacional influye significativamente en el engagement de los trabajadores en un centro de salud en Lima. Siendo las hipótesis específicas: La influencia idealizada influye significativamente en el engagement de los trabajadores en un centro de salud en Lima. La motivación inspiradora influye significativamente en el engagement de los trabajadores en un centro de salud en Lima. El estímulo intelectual influye significativamente en el engagement de los trabajadores en un centro de salud en Lima. La consideración individualizada influye significativamente en el engagement de los trabajadores en un centro de salud en Lima.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los estudios internacionales vinculados a la presente investigación, se encuentra el trabajo de Sepúlveda et al. (2022) que establecieron la conexión entre el liderazgo transformacional y las diversas dimensiones del engagement del personal de enfermería en el Hospital Manuela Beltrán de Colombia. Esta investigación optó por un enfoque cuantitativo fue descriptiva, no experimental y de corte transversal. La muestra consistió en 100 profesionales de enfermería, seleccionados a través de un muestreo probabilístico aleatorio. La recopilación de información se realizó empleando el Cuestionario de compromiso organizacional creada por Meyer y Allen, adaptada al español por Arciniega y González, y el cuestionario MLQ-5S corto. Los hallazgos evidenciaron una relación favorable débil pero estadísticamente significativa entre las variables de estudio, entre el liderazgo y cada una de las dimensiones del compromiso organizacional.

Mousa et al. (2020) su propósito central consistía en examinar la vinculación entre el estilo de liderazgo del supervisor de enfermería y el engagement de las enfermeras que trabajaban bajo su supervisión en hospitales de cuidados agudos. Con el propósito de realizar este estudio, se adoptó un enfoque descriptivo correlacional y se aplicó un muestreo censal, encuestando a todas las enfermeras que formaban parte de la población, lo que totalizó 271 participantes. En este estudio, se emplearon dos dispositivos de medición, el cuestionario MLQ para evaluar el estilo de liderazgo y la escala Utrecht para evaluar el grado de engagement de las enfermeras. Los resultados revelaron que un 75.09% de las enfermeras detectaban un liderazgo transformador por parte de sus dirigentes, mientras que un 74.87% percibía un liderazgo transaccional. Además, un impresionante 89.3% exhibían niveles elevados de engagement en su trabajo. En conclusión, los hallazgos del estudio indicaron una conexión favorable y sólida entre tanto el tipo de liderazgo de transformación en contraste con el transaccional y el nivel de engagement.

Carrillo (2020) evaluó el engagement laboral en expertos para la atención primordial en salud en la provincia de Santa Elena en Ecuador. El estudio adoptó un diseño transversal con un alcance descriptivo, y se puso en práctica la Escala UWES a 177 expertos de la salud, abarcando doctores, parteras, dentistas y asistentes de enfermería, a la vez que se dejó fuera al personal de gestión, farmacia

y registro. Los resultados mencionaron que las personas mayores de 51 años lograron las puntuaciones más elevadas en los aspectos medidos por el formulario, como fuerza, compromiso y asimilación. Asimismo, el grupo con más de 14 años de experiencia laboral mostró un mayor nivel de engagement en comparación con sus colegas, y en general, el 81% de los profesionales alcanzaron un grado alto de engagement. Como conclusión, se pudo determinar que existe un elevado engagement en la población estudiada, y que los trabajadores consideran su labor como algo significativo en sus vidas laborales.

Teixeira et al. (2018) evaluaron los índices de engagement laboral entre los doctores en formación especializados inscritos en la especialidad médica de pediatría de la Facultad de Medicina de São José do Rio Preto. Este estudio se enmarca en un enfoque basado en números y descriptivo de naturaleza correlacional, y su muestra comprende a 36 profesionales. La recopilación de datos se realizó empleando La Métrica de Involucramiento Profesional de Utrecht (Uwes). Los hallazgos alcanzados señalaron que en lo que respecta a la faceta de entrega, un 69,45% de los profesionales exhibieron un grado elevado de engagement, mientras que, en las dimensiones de vigor y absorción, un 58,33% demostró un grado medio de engagement. En cuanto a la dimensión global del engagement, el 47,22% de los profesionales registraron un nivel promedio, mientras que un 36,11% mostró un grado alto de engagement. En resumen, se puede concluir que los residentes de Pediatría exhibieron tasas significativas de engagement, particularmente en la dimensión de dedicación (con un coeficiente de Alfa de Cronbach que oscila entre 0,711 y 0,916 y una confiabilidad del 95%).

Molina (2018) evaluó La conexión entre el liderazgo transformacional y la implicación de los empleados de oficina en una compañía de medicamentos con sede en la ciudad de Quito. Este estudio empleó un enfoque mixto correlacional. La población objetivo estaba conformada por 43 empleados administrativos de una empresa farmacéutica, y se utilizó un muestreo no aleatorio y deliberado. Con el propósito de recolectar información, se emplearon dos herramientas: la medida de liderazgo de transformación de Rafferty y Griffin y la Prueba de Implicación Laboral de Utrecht. Los resultados indicaron una implementación deficiente del liderazgo transformacional (51%) y un grado reducido de compromiso laboral (67%). En lo que respecta a la conexión entre ambas, se observó una correlación tenue pero

significativa ($r = 0.107$ y $p = 0.002$). Como conclusión, se determinó que es esencial brindar capacitación al personal acerca de las cualidades que un líder debe poseer para fomentar la implicación laboral en sus empleados.

En el contexto de los estudios nacionales, destaca la investigación realizada por Cerda (2023), en su trabajo de estilos de liderazgo y engagement en expertos del ámbito de la salud en obstetricia Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2021. El objetivo principal de este estudio fue establecer una conexión sólida entre los diversos enfoques de dirección y el engagement experimentado por los profesionales de la salud durante el mencionado año. Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo de tipo transversal y diseño no experimental. La población objetivo estuvo compuesta por 48 profesionales de Obstetricia, y se llevó a cabo un muestreo censal. Para la obtención de información, se emplearon dos herramientas validadas: el Cuestionario de CELIS-S y el Cuestionario UWES. Los resultados arrojaron que un significativo 44.2% de los involucrados experimentaron un elevado nivel de engagement en su trabajo, al mismo tiempo que se observó que el liderazgo transformacional predominó a un nivel intermedio en un 58.1% de los casos. Se concluyó que el liderazgo transformacional tiene una conexión inmediata y equilibrada con la participación, proporcionando una perspicaz comprensión sobre cómo la dirección influye en el engagement de los profesionales.

Vega (2023) se propuso establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral de los empleados en un Centro de Salud ubicado en Lambayeque. Se desarrollo un estudio básico, no experimental, descriptiva, transversal correlacional. La muestra consistió en 52 trabajadores del establecimiento médico, a quienes se les suministraron dos formularios. Para calcular la dimensión del liderazgo transformacional, se utilizó el formulario MLQ - 5X, mientras que para medir el engagement se utilizó el cuestionario UWES. Los resultados revelaron que un 67% de los empleados evaluaron el liderazgo transformacional en un grado considerado como regular, el 92% de los colaboradores expresaron un nivel satisfactorio de compromiso laboral. Como conclusión, se estableció que se presenta una conexión positiva extremadamente débil entre el liderazgo de transformación y la implicación laboral del personal en la clínica de salud en Lambayeque, con un coeficiente detectado que alcanza un valor de 0,101.

Meza (2023) evaluó el liderazgo transformacional y el engagement entre los profesionales de la atención médica en el campo de la tecnología de la salud en Arequipa durante el COVID-19 en el año 2023. Se basó en un enfoque de carácter cuantitativo, observacional, correlacional y transversal. La muestra objeto de análisis comprendió 175 tecnólogos médicos de Arequipa, y la muestra se seleccionó de manera probabilística, incluyendo a 120 tecnólogos médicos de esta localidad. El método empleado fue la encuesta, y se administraron dos formularios, uno para cada variable, los cuales fueron validados previamente por Evangeline Leyva y sometidos a la evaluación de expertos. Para analizar la información se manejó el SPSS Statistics 25, y la evaluación de la hipótesis se realizó a través de la prueba no paramétrica del coeficiente Rho. Los resultados evidenciaron una conexión positiva y significativa entre las variables examinadas. Adicionalmente, se observó que el 74.2% de los profesionales en tecnología médica consideraron el liderazgo transformacional como nivel promedio, el 55% manifestaron un nivel medio en cuanto al engagement organizacional. En resumen, se concluyó que las variables se correlacionaron de manera significativa (p -valor = 0.000, $Rho = 0.602$).

Matta (2022) evaluó el engagement laboral en el equipo de atención médica de un centro clínico privado ubicado en Lima Norte. En su investigación, empleó un enfoque basado en la cuantificación y diseñó un estudio descriptivo y transversal. La población fue de 57 individuos. El método empleado para obtener información fue la encuesta, y el dispositivo de medición utilizado fue la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht. Los resultados revelaron que, en cuanto al engagement laboral, el grado elevado predominó en un 52.6% ($n=30$), el nivel intermedio con 35.1% ($n=20$) y el nivel muy alto con un 12.3% ($n=7$). Al analizar las dimensiones del engagement, se observó que, en el vigor, el nivel alto fue predominante con un 50.9% ($n=29$), continuando con el nivel intermedio con un 42.1% ($n=24$) y el nivel muy alto con un 7% ($n=4$). En cuanto a la dedicación, el nivel muy alto fue el predominante con un 49.1% ($n=28$), seguido del nivel alto con un 38.6% ($n=22$) y el nivel medio con un 12.3% ($n=7$). Por último, en la dimensión de absorción, el nivel medio fue el predominante con un 50.9% ($n=29$), seguido del nivel alto con un 40.4% ($n=23$) y el nivel muy alto con un 8.8% ($n=5$). Se concluyó que prevaleció principalmente un alto grado de engagement en el trabajo, seguido por el nivel medio y el nivel muy alto. Al analizar las dimensiones específicas del engagement

laboral, se observa un patrón similar: el vigor y la dedicación tienden a estar en niveles altos o muy altos, mientras que la absorción muestra un nivel medio como el predominante.

Medina (2020) se propuso establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral de los especialistas de enfermería en un centro médico privado de la ciudad de Lima durante el año 2020. Utilizó un enfoque numérico, un diseño sin experimentación de naturaleza correlativa y un enfoque de corte transversal. La muestra consistió en 109 profesionales de enfermería, que se seleccionaron a través de un muestreo selectivo no aleatorio. Como instrumento se utilizó el MLQ Form 5 X-Short de Avolio y Bass (1995) para el liderazgo transformacional y el TCM, versión original de Meyer y Allen, (1997) para el engagement. Los resultados mostraron que, no se encontró pruebas adecuadas para afirmar la presencia de una las variables en el trabajo en la muestra analizada ($Rho = 0.080$, $p = 0.432$). Se concluyó que no hay una conexión entre las variables de estudio.

A continuación, se presenta información teórica respecto a las variables analizadas, se inicia con la presentación de las bases teóricas de la variable liderazgo transformacional.

Los primeros investigadores en definir al liderazgo transformacional fueron Bass y Avolio (1994), éstos la consideran como las acciones que un líder adopta para empoderar a sus colaboradores en el proceso de gestionar el cambio. Por otra parte, Arnold (2017) destaca que un líder transformador se concentra en el desarrollo de sus seguidores, inspirándolos, motivándolos para descubrir y fortalecer sus habilidades. Además, este líder mantiene una comunicación fluida, delega responsabilidades y utiliza enfoques creativos para mantener a su equipo motivado y comprometido. Por otro lado, Cheong et al. (2019) define el liderazgo como la habilidad de influenciar, organizar y movilizar a otros hacia la consecución de objetivos establecidos. En una perspectiva más contemporánea, Kotamena et al. (2020) lo plantea como un enfoque que no se opone a la democracia, sino que capacita a los líderes a fomentar la motivación, el empoderamiento, el estímulo intelectual y el pensamiento crítico, impulsando a los colaboradores hacia la innovación y creatividad dentro de las organizaciones, todo en aras de un crecimiento sostenible. Además, Osvaldo (2021) menciona que se caracteriza por

ser un enfoque en el cual los líderes logran influenciar, inspirar y motivar a los empleados para que generen innovaciones y propicien cambios que contribuyan al crecimiento y al éxito futuro de la empresa. Estos líderes tienen la capacidad de construir una visión compartida, no solo concebir ideas, sino también compartir y comprometer a otros miembros de la organización con ellas.

En esta investigación, se considera la definición propuesta por Bass y Avolio (1994) para sustentar teóricamente a la variable, pues consideran que el Liderazgo Transformacional se refiere a las medidas tomadas por el líder para capacitar a sus seguidores a adaptarse al cambio.

En cuanto a las teorías de liderazgo transformacional se tiene las introducidas por James MacGregor Burns y desarrolladas posteriormente por Bernard M. Bass. Burns, reconocido como el pionero en este campo, en su obra *Leadership* en 1978, delineó el liderazgo transformacional al describir un proceso en el cual los individuos colaboran de manera recíproca, asumiendo roles tanto de miembros como de líderes en un grupo, con el objetivo de alcanzar un nivel óptimo de motivación en sus responsabilidades asignadas. Este enfoque no solo promueve un cambio profundo y una visión significativa en la existencia de las personas y sus organizaciones al transformar los valores y percepciones de los colaboradores, sino que también otorga un nuevo propósito a las metas y anhelos que estos poseen en relación a su entidad.

Posteriormente, basándose en las investigaciones de Burns y Bass, se formula la *Teoría del liderazgo transformador*. Esta teoría sostiene que una persona ejerce un poder de influencia sobre otros con el propósito de promover cambios tanto de primer como de segundo nivel. En particular, esta variable se centra en generar cambios de orden secundario, prestando especial atención a la promoción del crecimiento mediante la implicación dinámica y cooperativa, junto con el fomento del pensamiento cognitivo y afectivo.

Bass, por su parte, amplió la teoría de Burns y formuló el *Modelo de Liderazgo Transformacional*, el cual está constituido por cuatro elementos fundamentales: concepción ideal, motivación, impulso cognitivo y atención personalizada. Estos componentes contribuyen a una comprensión más profunda del liderazgo renovador y su influencia en la incentivación y la dedicación de los empleados (Fernández & Quinteros, 2017; Bracho & García, 2013).

Además, se tiene el Modelo de Kouzes y Posner desarrollado por James Kouzes y Barry Posner desarrollaron el *Modelo de los Cinco Prácticas del Liderazgo Transformacional*, que incluye la práctica del inspirar una visión compartida. Esta práctica se alinea estrechamente con los principios del liderazgo transformacional, ya que se enfoca en inspirar a otros a adoptar una visión compartida y trascendente.

Para esta investigación, se empleará el Modelo de Liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1994). Este se fundamenta en la noción de que los líderes desempeñan el papel de facilitadores del empoderamiento, buscando instaurar nuevas visiones, valores y normas, a la par que ejercen el pensamiento estratégico. El surgimiento y avance de esta visión se producen cuando los dirigentes establecen una cultura de compromiso en respaldarla. Por lo tanto, para alcanzar un rendimiento óptimo, las organizaciones deben contar con líderes que actúen tanto en un ámbito táctico como estratégico. En el marco de este modelo, desarrollaron el cuestionario de liderazgo multifactorial (MLQ) con el argumento de que el liderazgo transformacional consta de cuatro dimensiones:

Dimensión 1. Influencia Idealizada, de acuerdo con Bass y Avolio (1994), esta faceta implica un liderazgo magnético en el que el líder muestra una firme determinación para alcanzar metas. Este líder es un modelo para seguir para sus empleados, quienes le tienen respeto y admiración, lo que genera confianza en su equipo de colaboradores. Se refiere a la aptitud de los líderes para expresarse con respeto, servir como modelos de credibilidad y sostener elevados niveles de integridad y rectitud. La efectividad de esta medida se evalúa a través de la percepción que los trabajadores tienen de su líder, y su impacto se refleja en los objetivos y metas personales de cada empleado. La sólida fe de los trabajadores en sus dirigentes les brinda la capacidad de asumir riesgos y definir metas que puedan representar un desafío considerable para su crecimiento laboral. Es fundamental resaltar cómo las acciones de un líder pueden influir en la percepción que los empleados tienen de su trabajo (Bass y Avolio, 2006; Rafferty & Griffin, 2004).

Dimensión 2. Motivación Inspiradora, según Bass y Avolio (1994), el líder actúa como fuente de estímulo para sus colaboradores, motivándolos a cooperar, y así, alcanzar los objetivos con un rendimiento destacado, de acuerdo con la definición de Dávalos (2014), alude a la aptitud del líder para expresar su

perspectiva y, a través de su comportamiento, motivar a sus seguidores a mantener un sentido de optimismo frente a desafíos laborales y a mantener su entusiasmo por las tareas que realizan, incluso en circunstancias adversas.

Dimensión 3. Estimulación Intelectual, de acuerdo a Bass y Avolio (1994), se distingue porque el líder fomenta de manera cognitiva a sus empleados con el propósito de que desarrollen habilidades de exploración, fortaleciendo su capacidad de pensamiento crítico para que estén capacitados para tomar elecciones adecuadas en situaciones, refinando la gestión de soluciones. Es la forma en que los líderes fomentan la innovación, la creatividad y desafían las creencias tradicionales. Estos líderes muestran una disposición abierta al cambio ya las nuevas ideas, sin temor a cometer errores o contradecir las opiniones predominantes. Se trata de cómo los líderes generan, promueven y aplican nuevos enfoques para resolver problemas y conflictos. Esta dimensión no solo depende de la creatividad del líder en sí, sino también de su capacidad para transmitir esta actitud al conjunto de su equipo de trabajo. Además, brindan oportunidades a cada empleado para contribuir con soluciones innovadoras, mejorando así potenciando las destrezas de los trabajadores y estimulando el crecimiento del potencial en la compañía (Bass y Avolio, 2006; Rafferty y Griffin, 2004).

La cuarta dimensión es la *Consideración Individualizada*, que implica que un líder muestra una genuina preocupación por su equipo, considerando los requerimientos individuales de cada uno. Este enfoque se centra en el bienestar de todo el equipo y busca crear un entorno laboral positivo en el cual todos los miembros se apoyen mutuamente (Bass y Avolio, 1994, citado por Jackson, 2020).

En este contexto, todas las organizaciones requieren líderes que inspiren admiración entre sus seguidores y que puedan servir como modelos a seguir. Además, es esencial que estos líderes posean carisma para impulsar cambios significativos y beneficiosos en la organización (Afsar et al., 2019). Este estilo de liderazgo es altamente valorado por su capacidad para fomentar la evolución y la innovación en las empresas. Se caracteriza por una comunicación clara, la promoción del compromiso, la generación de confianza y, sobre todo, por mantener a los empleados motivados, lo que conduce a una mayor efectividad en el trabajo (Stewart, 2006). Por lo tanto, el liderazgo transformacional puede tener un impacto positivo en los empleados, fomentando un exitoso trabajo en equipo que se reflejará

en el desempeño del personal asistencial y, en última instancia, mejorará la gestión de las entidades de salud.

Se desarrolla a continuación los principios empleados para fundamentar teóricamente la variable engagement. Esta fue conceptualizada inicialmente por Kahn (1990) como el compromiso activo de un individuo hacia las tareas laborales de una entidad, reflejándose en cómo las personas se conectan y expresan en sus roles laborales. Un empleado con alto engagement se caracteriza por su profundo involucramiento, aguda concentración mental y conexión emocional con sus colegas, permitiéndole manifestar su esencia individual, incluyendo sus pensamientos, emociones y valores.

Años después, Schaufeli y Bakker (2004) enfatizan que el engagement se traduce en una actitud positiva y proactiva hacia las labores, dominada por sentimientos de dedicación, energía y plena absorción en la tarea. En cuanto a Cánovas y Chiclana (2018) lo conciben como un vínculo afectivo que las personas establecen con su trabajo, relacionándolo directamente con el bienestar laboral. Cuando un empleado establece una conexión tanto emocional como conductual con la empresa, no solo se potencia la productividad de la organización, sino que también se fortalece la relación con los clientes. Bakker y Albrecht (2018). lo interpretan como una reacción activa y favorable hacia el trabajo, marcada por la intensa dedicación, absorción y entusiasmo de los trabajadores. Por su parte, Gómez et al., (2019) sugieren que el engagement laboral se manifiesta como un estado mental positivo, emergiendo cuando los empleados se sienten plenamente satisfechos con su ambiente laboral, distinguiéndose por la vitalidad, devoción e inmersión total en sus responsabilidades

En la investigación, se tuvo en cuenta la conceptualización de Schaufeli y Bakker (2003) que definen el engagement como una perspectiva positiva y proactiva hacia las tareas, caracterizada por un profundo sentido de dedicación, vitalidad y total inmersión en el trabajo.

Sobre las teorías que explican el engagement se tiene, el *Modelo de las necesidades psicológicas*, propuesto por Kahn (1990) que sostiene que los empleados pueden tener tres estados diferentes en relación con su entorno laboral: el sentido o significado, la sensación de seguridad y la disponibilidad. Estas condiciones psicológicas varían entre individuos, y la presencia psicológica que

experimentan al desempeñar sus responsabilidades laborales refleja el nivel de engagement que experimentan. En otras palabras, la intensidad del engagement de un empleado con respecto a su papel laboral aumentará a medida que estas tres variables se fortalezcan. Es relevante destacar que este nivel de engagement puede fluctuar a diario en función de las actividades que los empleados realizan.

El Modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL) el cual destaca que cada tipo de organización o profesión presenta necesidades y recursos específicos que afectan la participación entusiasta de los trabajadores. El DRL es adaptable y se ajusta a las condiciones esenciales requeridas para promover el *engagement*. Las demandas aluden a las particularidades inherentes de la entidad y del trabajo que requieren un despliegue de energía, tanto a nivel físico como cognitivo, por parte de los trabajadores. En cuanto a la conexión entre los activos y el engagement se argumenta que los activos tienen la capacidad de motivar y aumentar la implicación de los empleados en su contexto laboral (Bakker, 2017).

Para esta investigación se tomó el modelo de *El Modelo de Demandas y Recursos Laborales* de Schaufeli y Bakker (2003) pues se centra en cómo las demandas laborales y los recursos laborales afectan el engagement en el trabajo. A su vez desarrollaron el UWES (Utrecht Work Engagement Scale) el cual comprende los siguientes elementos: vigor, dedicación y absorción, dimensiones empleadas en la presente investigación para medir la variable engagemente.

Dimensión 1. Vigor, que es la firme disposición para emplear esfuerzo en la labor y la tenacidad frente a los obstáculos (Schaufeli & Bakker, 2003). Al respecto, Soria y Schaufeli (2009) lo definen como la auténtica caracterización de un individuo fiel y enérgico. Este individuo no solo cuenta con la determinación, sino también la capacidad física para intensificar sus labores, trabajando arduamente según lo requerido en su industria. La clave en esta dimensión es la vitalidad y la energía personal. Cuando uno experimenta un interés genuino y dispone de energía, experimenta una emoción de alegría que genera un efecto beneficioso, creando una especie de fuerza magnética que no solo puede impulsarlo a él mismo, sino también a los demás, a superar obstáculos y esforzarse más allá de lo habitual. Este nivel de energía está listo para ser empleado para superar el grado de trabajo convencional.

Dimensión 2. Dedicación, Según la perspectiva de Schaufeli y Bakker (2003) implica estar profundamente inmerso en la labor y experimentar una sensación de pasión, motivación, satisfacción, desafío y relevancia, para Salanova y Schaufeli (2009), implica abordar al trabajador con vigor y aceptar los desafíos, centrándose en la conexión del empleado con su entidad. Esta relación se caracteriza por la apreciación, las vivencias, las fuentes de inspiración, la pasión, el sentimiento de satisfacción y los obstáculos que puedan surgir al llevar a cabo las labores asignadas al empleado.

Dimensión 3. Absorción, destaca por encontrarse plenamente enfocado y gozosamente sumergido en la labor, de forma tal que el tiempo transcurre velozmente y se siente disgusto al tener que interrumpir la tarea Schaufeli y Bakker (2003). Para Graaf et al., (2009) implica el compromiso de los empleados, lo que significa que desean ofrecer un esfuerzo adicional debido a su entusiasmo por la entidad, su propósito y su habilidad para aportar al grupo y a los propósitos más extensos. Esto resalta la importancia de experimentar efectividad, lo cual es fundamental para su autovaloración. Los trabajadores comprometidos se aprecian a sí mismos debido a que tienen la ocasión de aportar y generar un impacto. Reconocen su relevancia y, por lo tanto, encuentran un propósito en lo que hacen. Esta recompensa interna actúa como un estímulo que los impulsa a realizar un mayor esfuerzo.

Un empleado con un nivel elevado de engagement experimentará una motivación constante, un alto nivel de energía y una concentración sólida en sus tareas laborales. Por lo tanto, es esencial que el sistema de administración de recursos humanos de una entidad fomente la implicación activa de los trabajadores, dado que esto conduce a logros favorables, como se destacó en el estudio de Albrecht et al. (2015). Esta participación activa es especialmente crucial en el ámbito de la salud, donde el compromiso de los trabajadores puede tener una influencia inmediata en la excelencia del cuidado y el bienestar de los pacientes.

En este contexto, el liderazgo transformacional se vincula con el engagement como un objetivo centrado en el cambio y se define como un estado positivo asociado al entorno laboral. Este estado se caracteriza gracias a la inspiración, la incentivación y la dedicación de los empleados. El enfoque se centra en el crecimiento de los empleados en su trabajo, es decir, en la dimensión

psicoemocional que perdura con el tiempo y se orienta hacia el cumplimiento de las metas dentro del contexto de la entidad en el ámbito de la administración médica.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se relaciona con un estudio de tipo básica, cuyo propósito principal es expandir y aportar nuevos conocimientos, así como abrir nuevas perspectivas de estudio en el ámbito científico (Nieto, 2018). La investigación buscó incrementar los conocimientos acerca del liderazgo transformacional y el engagement, así como la relación causal existente entre estas variables.

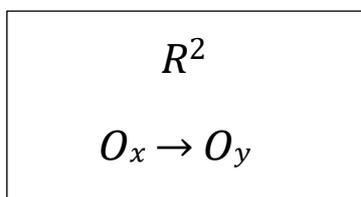
Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, basado en la medición numérica, lo que implica la obtención y evaluación de datos mediante los resultados obtenidos a partir de cuestionarios u otras herramientas de medición seleccionadas (Hernández y Mendoza, 2018). Esto permitió medir y evaluar de manera precisa el efecto del liderazgo transformacional en el nivel de compromiso, empleando técnicas estadísticas y muestras que sean representativas. Esto, a su vez, simplificará la extrapolación de los hallazgos a la totalidad de los empleados que realizan sus tareas en el centro de salud.

3.1.2. Diseño de la investigación

Para esta investigación se consideró un diseño no experimental, transversal correlacional causal en el estudio. No fue de naturaleza experimental, dado que se medirán sus elementos tal como se presentan en el estudio, evaluando los eventos en su estado natural, sin efectuar ninguna modificación y dentro del período de tiempo especificado (Saldaña y de los Godos, 2019). Fue transversal, puesto que se asignará un intervalo de tiempo concreto para examinar un fenómeno actual, también denominado como descriptivo (Sánchez, et al., 2018). Además, se tuvo un enfoque correlacional causal, ya que su objetivo fue verificar o eliminar relaciones entre variables, al mismo tiempo que exploró los factores que pueden causar cambios en una variable con respecto a la otra (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2020). En esta investigación, se describió y midió la relación entre las variables estudiadas en los trabajadores de un centro de salud de Lima.

Figura 1

Esquema del diseño correlacional causal



Nota. diseño de la investigación, que constituye un estudio causal con relaciones de correlación

Donde:

O_x = LT

O_y = Engagement

\rightarrow = Influencia de x en y

R^2 = correlación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1. Liderazgo transformacional

Tipo de variable. Es una variable cualitativa y ordinal ya que indicarán características o propiedades que pueden ser evaluadas mediante categorías tales como, escaso, moderado, elevado y sumamente elevado (Arias, 2022).

- **Definición conceptual**

Son las medidas tomadas por el líder para capacitar a sus seguidores a adaptarse al cambio (Bass y Avolio, 1994).

- **Definición operacional**

En la evaluación del liderazgo transformacional, se empleará el cuestionario MLQ5X de Bass y Avolio (1994), adaptado por Palomino (2021), que consta de 40 elementos con una escala de ordenamiento polinómica. El estudio se centrará en las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional con sus respectivos indicadores: La influencia idealizada (credibilidad y entusiasmo), la motivación inspiradora (cumplimiento de objetivos), el estímulo intelectual (adecuación a cambios y esfuerzo) y la consideración individualizada (trato personalizado), con cada dimensión compuesta por 10 ítems, permitiendo una evaluación completa y

precisa de cómo el liderazgo transformacional impacta en un contexto organizativo específico.

3.2.2. Variable 2. Engagement

Tipo de variable. Es una variable cualitativa y ordinal dado que se apoya en la cuantificación, se recopilaron y evaluaron los datos a través de los resultados del cuestionario o la herramienta que se empleará (Hernández y Mendoza, 2018)

- **Definición conceptual.**

El engagement laboral una perspectiva positiva y proactiva hacia las tareas, caracterizada por un profundo sentido de dedicación, vitalidad y total inmersión en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003).

- **Definición operacional.**

Para evaluar el engagement se empleó el cuestionario UWES de Schaufeli y Baker (2003), que ha sido adaptado por Asencio (2021), abarca tres dimensiones clave: el Vigor, el cual consta de 6 ítems, y se compone de 6 indicadores que reflejan los niveles de energía, resistencia mental, persistencia del rol laboral, optimismo, entusiasmo en la asistencia al trabajo y persistencia en las responsabilidades laborales. La dimensión de Dedicación esta compuesta por 5 ítems y consta de 5 indicadores que evalúan la inspiración, el retador, el compromiso, el orgullo por el puesto y el entusiasmo general en las tareas laborales. Por último, la dimensión de Absorción que consta de 6 ítems y se compone de 3 indicadores que miden la inmersión en el trabajo, la felicidad al trabajar y la dificultad para desconectar de las responsabilidades laborales. Cada uno de estos indicadores se califica en una escala de 7 opciones, donde una calificación más alta indica una mayor percepción de compromiso y entusiasmo en el ámbito laboral. Este enfoque integral permitirá una evaluación detallada y precisa del engagement de los empleados en su entorno laboral.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

Es un conjunto de individuos u objetos que poseen características análogas y están a disposición para la realización de un estudio (Mendoza y Ramírez, 2020). La población de estudio estaba constituida por 220 trabajadores según de la oficina

en el informe correspondiente al equipo médico de una clínica de Lima en el transcurso de 2023, en la siguiente tabla se muestra claramente que una proporción superior de empleados cuyas edades están dentro del intervalo de 30 a 40 años.

Tabla 1

Distribución en porcentaje de los individuos de acuerdo a su edad.

Edad	Fr	%
20-30 años	9	4.29
30-40 años	91	41.43
40-50 años	79	35.71
Mas de 50 años	41	18.57
Total	220	100

- **Criterios de inclusión.**

Empleados que estén actualmente desempeñándose en la modalidad CAS, ya sea nombrados o contratados por intermediarios, de forma continua durante un período ininterrumpido de seis meses como personal de asistencia. Además, deben estar dispuestos a otorgar su aprobación para la aplicación de las herramientas.

- **Criterios de exclusión.**

Empleados que tengan una duración laboral inferior a medio año en el centro de salud, así como aquellos que se encuentren en período de vacaciones, con licencia o que hayan proporcionado respuestas incorrectas.

3.3.2. Muestra.

Dado que la población es limitada en número, se empleó la ecuación siguiente:

$$n = \frac{NZ^2(p)(q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p)(q)}$$

$$n = \frac{220 (1.96^2)(0.5)(0.5)}{(220 - 1)0.05^2 + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

Se tomó en cuenta un valor de $p = 0.5$ y un nivel de confiabilidad del 95%, lo que arrojó como resultado un tamaño de muestra de 140 empleados que satisfagan los criterios definidos para su inclusión y exclusión.

3.3.3. Muestreo

Se optó por un enfoque de muestreo no probabilístico por conveniencia, lo cual implica que todos los miembros de la población serán considerados para formar parte de la muestra (Hernández, 2021). Este método se selecciona debido a su practicidad y accesibilidad, lo que facilitará la recopilación de datos. La Tabla 2, presenta la distribución porcentual de la muestra, del cual una parte significativa de los empleados se encuentra en el grupo de edades comprendido entre 30 y 40 años, lo que sugiere una mayor representación en este rango etario en el conjunto de trabajadores participantes. Por otro lado, se detecta que hay una presencia mínima de empleados que se sitúan en el intervalo de edades entre 20 y 30 años.

Tabla 2

Distribución en porcentaje de la muestra basada en la edad.

Edad	Fr	%
20-30 años	6	4.29
30-40 años	58	41.43
40-50 años	50	35.71
Mas de 50 años	26	18.57
Total	140	100

3.3.4. Unidad de análisis

La entidad de estudio en esta investigación se corresponde con a un trabajador empleado en el centro de salud, que forma parte de la población estudiada.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos

Se utilizó una encuesta como medio para la adquisición de información, permitiendo así la recopilación de datos a través de un cuestionario dirigido a los expertos del ámbito médico que laboran en la clínica de salud. Estas encuestas

estarán compuestas por un conjunto de preguntas meticulosamente elaboradas con el propósito de evaluar las variables de interés (Hernández y Mendoza, 2018). Esta herramienta de investigación servirá para ampliar la comprensión de la interacción y la efectividad de los servicios de cuidado médico, agregando valiosa perspectiva a nuestro análisis.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Con el fin de recopilar información acerca de la dimensión del liderazgo transformador, se utilizó el cuestionario MLQ5X creado por Bass y Avolio en 1994. Este cuestionario se ajustó siguiendo las recomendaciones de Palomino en su investigación de 2021. Además, para medir el engagement de los participantes, se empleará el cuestionario UWES, desarrollado originalmente por Schaufeli y Bakker en 2003 y adaptado posteriormente por Asencio en 2021. Esta estrategia sólida y ampliamente reconocida nos permitirá realizar una evaluación precisa del nivel de compromiso en el contexto de nuestro estudio.

Instrumento 1: Liderazgo transformacional

Se aplicó el Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X), creado por Bass y Avolio (1994), cuyas especificaciones técnicas se encuentran en el Anexo 2.

Características del instrumento

El MLQ-5X fue creado por Bass y Avolio (1994), con la finalidad de evaluar y comprender el liderazgo en un contexto organizacional. Este cuestionario consiste en un total de 45 elementos distribuidos en 9 categorías diferentes, como la influencia ejemplar en comportamiento, influencia ejemplar en atributos, motivación inspiradora, fomento del pensamiento crítico, consideración individual, recompensas condicionales, liderazgo por excepción (activo), liderazgo por excepción (pasivo) y enfoque Laissez-faire, la escala de medición fue de (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Casi siempre y (4) Siempre. En la adaptación de Palomino (2021) redujo el cuestionario a 40 ítems divididos en 4 dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, para medir las respuestas de los participantes, el cuestionario utiliza una escala de medición que consta de tres opciones: (1) "Nunca", (2) "A

veces" y (3) Siempre. Esta escala permite a los encuestados indicar el grado en que cada ítem refleja su percepción del liderazgo que están evaluando, proporcionando así una puntuación cuantitativa que ayuda a comprender mejor el estilo de liderazgo de una persona.

Tabla 3

Baremos percentiles del liderazgo transformacional

Categorías	Liderazgo transformacional	influencia idealizada	motivación inspiradora	estimulación intelectual	consideración individualizada
Bajo	≤66	≤16	≤16	≤16	≤16
Medio	67-93	17-23	17-23	17-23	17-23
Alto	≥94	≥24	≥24	≥24	≥24

Validez y confiabilidad

En 1994, Bass y Avolio confirmaron la precisión y autenticidad del Cuestionario MLQ-5X a través de su uso en una muestra compuesta por 194 estudiantes de MBA en los Estados Unidos. En un enfoque similar, en 2021, Palomino llevó a cabo esta validación empleando una muestra de 65 profesionales de la atención médica pertenecientes a la micro red Kishuara. Estos estudios de validación demostraron la robustez del cuestionario en diferentes contextos, proporcionando una base sólida para su implementación en nuestra propia investigación.

La validez interna del MLQ-5X se vieron respaldadas por un fuerte valor de V de Aiken, el cual alcanzó un 0.997, confirmando así su validez interna en la evaluación del liderazgo transformacional, como evidenciado en el estudio de Bass y Avolio (1994). En la adaptación llevada a cabo por Palomino (2021), se aplicó un análisis factorial confirmatorio para explorar las dimensiones del cuestionario en los colaboradores de una organización. Los resultados revelaron un ajuste adecuado con un valor de Chi-Cuadrado Mínimo (CMIN) de 167.626 y una significancia de p

< .001, lo que ratifica la idoneidad de esta adaptación en nuestro contexto específico.

La confiabilidad del cuestionario original creado por Bass y Avolio (1994) mostró una consistencia interna notable, evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con un resultado impresionante de 0.964, lo que refleja una alta confiabilidad en la medición de las dimensiones del liderazgo. En la adaptación del Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X) realizada por Palomino (2021), también se evidenció una confiabilidad sólida, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.929. Estos hallazgos indican que las modificaciones realizadas mantuvieron la capacidad del cuestionario para medir de manera precisa las dimensiones del liderazgo en el contexto específico de la adaptación, lo que fortalece su utilidad en nuestra investigación.

Instrumento 2: Engagement

Se aplicó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003) cuyas especificaciones técnicas se encuentran en el Anexo 3.

Características del instrumento

El cuestionario UWES propuesto por Schaufeli y Bakker (2003), integra tres componentes clave: el vigor, que se refleja en la energía adicional empleada al realizar una tarea para alcanzar un objetivo; la dedicación, que se manifiesta en el tiempo y esfuerzo invertido en las tareas laborales, lo que resulta en el cumplimiento de objetivos y un sentimiento de orgullo personal; y la absorción, que describe la profunda concentración en el trabajo y el consiguiente sentimiento de satisfacción, este cuestionario consta de 17 ítems, que suministra calificaciones derivadas mediante una escala jerárquica tipo Likert. En la adaptación por Asencio (2021) se hicieron algunos cambios en la redacción lingüística; compuesta por las tres dimensiones de vigor, dedicación y absorción, compuesto por 17 afirmaciones manteniendo la misma escala medición del cuestionario original.

Tabla 4*Baremos percentiles del engagement*

Categorías	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
Bajo	≤34	≤12	≤10	≤12
Medio	35-68	13-24	11-20	13-24
Alto	≥69	≥25	≥21	≥25

Validez y confiabilidad

Schaufeli y Bakker (2003) realizaron un estudio para evaluar la validez y la confiabilidad del cuestionario UWES en una amplia muestra de 9679 personas en los Países Bajos, que incluyó tanto a granjeros como a médicos. Por otro lado, Asencio (2021) llevó a cabo un proceso similar, evaluando la validez y confiabilidad del mismo cuestionario, pero esta vez en una muestra más pequeña compuesta por 27 colaboradores de la Intendencia Macro Norte de SUSALUD.

La precisión interna se estableció mediante la ejecución de un análisis factorial confirmativo del UWES, que establece una estructura en tres dimensiones, y estas tres dimensiones están estrechamente interconectadas. Las asociaciones entre las tres escalas suelen superar el valor de 0.65, y además, las relaciones entre las variables latentes caen en un rango que oscila entre 0.80 y 0.90. (Schaufeli y Bakker, 2003). Por su parte Asencio, (2021) obtuvo una validez consistente de 0.83. la cual se estableció a través de la estadística descriptiva y la estadística analítica.

La confiabilidad se evaluó mediante el uso del Coeficiente Alfa de Cronbach. En el estudio original de Schaufeli y Bakker (2003), se obtuvo un sólido valor de 0.93 para cada una de las dimensiones del instrumento. Por otro lado, en la adaptación realizada por Asencio en 2021, se encontró un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.84. Estos resultados indican una consistencia interna alta en las

mediciones, lo que sugiere que tanto la versión original como la adaptación del instrumento son confiables en la evaluación de las dimensiones consideradas.

3.5 Procedimientos

Se gestionaron los permisos necesarios ante las áreas apropiadas de la entidad para exponer el asunto de estudio. Durante esta presentación, se brindaron aclaraciones, se atendieron consultas y se resolvieron dudas, al mismo tiempo que se solicitó la cooperación y la involucración de los trabajadores en la investigación. Se pidió la autorización de los trabajadores para su participación en la investigación. Una vez obtenidos los permisos, se dispuso de un mes para aplicar el instrumento, seguido del análisis de los datos recopilados. Posteriormente, se formularon los productos, se llevaron a cabo las discusiones pertinentes y se inició el debate para finalmente elaborar las recomendaciones correspondientes.

3.6 Método de análisis de datos

Para evaluar si los datos recopilados de una muestra compuesta por 140 trabajadores de un centro de salud seguían una distribución normal, se empleó el test de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba fue esencial para determinar si los datos en cuestión se comportaban de manera similar a una distribución normal, lo que era fundamental para tomar decisiones informadas al llevar a cabo análisis estadísticos. El resultado de esta prueba proporcionó una base sólida para determinar si se podían aplicar métodos estadísticos que asumieran normalidad en los datos o si era necesario considerar enfoques alternativos.

Se utilizó un análisis de regresión logística ordinal, dado que las variables presentaban una estructura jerárquica, lo que permitió la clasificación de los sujetos o elementos de la muestra en distintos niveles. Al hacer uso de la regresión logística ordinal, se logró modelar y analizar cómo el liderazgo transformacional afectaba la probabilidad de que los trabajadores se movieran de un nivel de engagement a otro.

Los datos recopilados se sometieron a un análisis estadístico exhaustivo que abarcó tanto aspectos descriptivos como inferenciales. Inicialmente, todas las respuestas se ingresaron en el software Microsoft Excel, donde se llevó a cabo una primera fase de procesamiento. Posteriormente, se utilizó la herramienta estadística SPSS 25 para un análisis más detallado. A través de este proceso, se generaron gráficos y tablas que sirvieron para representar de manera efectiva los

datos. El nivel de significancia teórica se estableció en 0.05, y se evaluó si el valor de p asociado a los resultados era menor que 0.05. Un valor de p inferior a este umbral proporcionó pruebas adecuadas para descartar la suposición nula (H_0) y, en cambio, respaldar la hipótesis alternativa (H_1). Esto indicó que, en la muestra examinada, se había establecido una relación estadísticamente significativa entre las variables. Si el valor de p resultó ser mayor que 0.05, no se contó con evidencia adecuada para descartar la suposición nula. En este escenario, no se pudo afirmar que existiera una influencia significativa del liderazgo transformacional en el engagement de los trabajadores en el centro de salud objeto de estudio.

3.7 Aspectos éticos

El estudio se fundamentó en los principios éticos y morales establecidos por la Escuela de Postgrado de la UCV (2020). Estos principios guiaron cada fase del procedimiento de estudio. Se garantizó que los participantes tuvieran la capacidad de elegir su participación y pudieran retirarse en cualquier momento, protegiendo su libertad de elección. En consonancia con el principio de beneficencia, el estudio se centró en procurar el bienestar y beneficios para los trabajadores de salud, contribuyendo así a una asistencia de superior calidad para los pacientes. La competencia profesional y científica fue primordial, asegurando que el equipo de investigación cumplía con los estándares adecuados de preparación y rigor científico. Además, se aplicó el principio de integridad humana, reconociendo la dignidad de todas las personas involucradas, independientemente de su origen o características personales. Se promovió la justicia, ofreciendo un trato equitativo hacia todos los involucrados y evitando exclusiones. Se garantizó la libertad de la investigación, independiente de intereses externos. La probidad y responsabilidad fueron esenciales, asegurando la honestidad en la presentación de resultados y asumiendo las consecuencias de los actos derivados de la investigación. Se respetó la propiedad intelectual de otros investigadores y se fomentó la transparencia en la divulgación de resultados. Estos principios éticos guiaron la investigación, garantizando su integridad y respeto por todos los involucrados.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 5

Nivel de liderazgo transformacional con relación a sus dimensiones

	Liderazgo transformacional		Influencia idealizada		Motivación inspirada		Estímulo intelectual		Consideración individualizada	
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%
Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Medio	8	5.71%	140	100.0%	134	95.71%	140	100.0%	140	100.0%
Alto	132	94.29%	0	0.00%	6	4.29%	0	0.00%	0	0.00%
Total	140	100	140	100	140	100	140	100	140	100

En la Tabla 5, se presenta la distribución de la variable liderazgo transformacional. Se destaca que un 94.29% de los trabajadores del centro de salud percibieron un liderazgo transformacional de nivel alto, el 5.71% lo considerade nivel medio. Es notable observar que no hubo participantes que reportaran un liderazgo transformacional bajo. Respecto a las dimensiones, se encontró que la mayoría de le personal considera que la influencia idealizada, la motivación inspiradora, el estímulo intelectual, y la consideración individualizada son de nivel medio.

Tabla 6*Nivel de engagement con relación a sus dimensiones*

	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	F	%	F	%	f	%	F	%
Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	9	6.43%
Medio	117	83.57%	140	100.0%	140	100.0%	131	93.57%
Alto	23	16.43%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Total	140	100	140	100	140	100	140	100

En la Tabla 6, se presenta la distribución de la variable engagement. Se destaca que un 83.57% de los trabajadores del centro de salud percibieron un engagement de nivel medio, el 16.43% lo considera de nivel alto. Es notable observar que no hubo participantes que reportaran un engagement bajo. Respecto a las dimensiones, se encontró que la mayoría de le personal considera que el vigor, dedicación y absorción son de nivel medio.

4.2 Contrastación de hipótesis

Para determinar la distribución normal de los datos de las variables y sus dimensiones correspondientes, se empleó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov con corrección de Lilliefors ($n \geq 50$). Los resultados evidenciaron que los datos no presentan distribución normal, razón por la cual se empleó para contrastarla hipótesis de investigación la prueba no paramétrica regresión logística ordinal

4.2.1 Prueba de hipótesis general

Tabla 7

Evaluación de la adecuación de los datos para el liderazgo transformacional en el engagement

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado Nagelkerke
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	
Liderazgo transformacional	21,891	1	,000	,216

La tabla 7 revela la contrastación de la hipótesis general, donde la prueba realizada demuestra que el engagement está efectivamente vinculado a la presencia del liderazgo transformacional entre los trabajadores. Esto se respalda por el Chi cuadrado de 21.891 y un p-valor de .000, siendo este último menor que $\alpha = 0.05$. Este resultado lleva al rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto, se asume que al liderazgo transformacional como variable predictora del engagement. El Pseudo R cuadrado, expresado en el coeficiente de Nagelkerke = .216, determina que el liderazgo transformacional influye en un 21.6% sobre el engagement de los trabajadores de un centro de salud de Lima.

4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 1

Tabla 8

Evaluación de la adecuación de los datos para la influencia idealizada y el engagement

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Influencia Idealizada	10,738	1	,001	,110

La tabla 8, revela la contrastación de la primera hipótesis específica, en el cual evidencia que la influencia idealizada influye en el engagement en los trabajadores. Esto se respalda por un Chi-cuadrado de 10,738 y un p valor de ,001, siendo este último inferior a $\alpha=0.05$. Este resultado lleva al rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto, se asume que a la influencia idealizada como dimensión predictora del engagement. El Pseudo R cuadrado, expresado en el coeficiente de Nagelkerke = .110, determina que la influencia idealizada influye con un 11% en el engagement de los trabajadores de un centro de salud de Lima.

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2

Tabla 9

Evaluación de la adecuación de los datos para la motivación inspiradora y el engagement

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Motivación inspiradora	10,171	1	,001	,105

En la tabla 9, revela la contrastación de la segunda hipótesis específica, en el cual la motivación inspiradora influye el engagement. Esto se respalda por un Chi-cuadrado de 10,171 y un p valor de ,001, siendo este último inferior a $\alpha=0.05$. El resultado lleva al rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto, se asume que la motivación inspiradora como dimensión predictora del engagement. El Pseudo R cuadrado, expresado en el coeficiente de Nagelkerke = .105 determina que la motivación inspiradora influye con un 10.5% en el engagement de los trabajadores de un centro de salud del Lima.

4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3

Tabla 10

Evaluación de la adecuación de los datos para para el estímulo intelectual y el engagement

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Estimulo intelectual	13.103	1	,000	,133

En la tabla 10, revela la contrastación de la tercera hipótesis específica, en el cual el estímulo intelectual influye en el engagement. Esto se respalda por un Chi-cuadrado de 13,103 y un p valor de ,000, siendo este último inferior a $\alpha=0.05$. El resultado lleva al rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto, se asume que el estímulo intelectual como dimensión predictora del engagement. El Pseudo R cuadrado, expresado en el coeficiente de Nagelkerke = .133 determina que el estímulo intelectual influye en 13.3% en el engagement de los trabajadores de un centro de salud de Lima.

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

Tabla 11

Evaluación de la adecuación de los datos para la consideración individualizada y el engagement

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Consideración individualizada	10,841	1	,001	,111

En la tabla 11, revela la contrastación de la cuarta hipótesis específica, en el cual la consideración individualizada influye en el engagement. Se respalda esto por un Chi-cuadrado de 10.841 y un p valor de ,001, siendo este último inferior a $\alpha=0.05$. El resultado lleva al rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto, se asume que la consideración individualizada como dimensión predictora del engagement. El Pseudo R cuadrado, expresado en el coeficiente de Nagelkerke = .111 determina que la consideración individualizada influye con un 11.1% en el engagement de los trabajadores de un centro de salud de Lima.

V. DISCUSIÓN

La hipótesis general fue validada, Los hallazgos indican claramente que el engagement está influenciado por el liderazgo, con un impacto del 21.6%. En base a estos hallazgos, se presume que las acciones del líder que transforma, posibilitan que los colaboradores obtengan las habilidades, seguridad y estímulo necesario para enfrentar nuevos desafíos o cambios. El engagement, por otro lado, representa la reacción del empleado hacia la organización donde labora, y la percepción de factores específicos crea un vínculo significativo entre ambas variables. Además, se fundamenta en la teoría de Bass y Avolio, debido a que los líderes transformacionales inspiran y motivan a sus seguidores mediante la creación de una visión compartida y fomentando un ambiente de confianza y respeto. Por tanto, este tipo de liderazgo puede aumentar significativamente el engagement de los empleados al crear un sentido de propósito y conexión con los objetivos organizativos. Comparando los resultados obtenidos Vega (2023), se identifican que a pesar del enfoque similar que presentan los estudios Vega encontró una conexión positiva extremadamente débil con un coeficiente de 0,101 en un Centro de Salud en Lambayeque, mi investigación revela un impacto más sustancial del 21.6%. Estas disparidades podrían atribuirse a las particularidades de cada entorno laboral y a las variaciones en la percepción de los empleados sobre el liderazgo transformacional. Es crucial considerar que el grado de impacto puede depender de factores contextuales y la interpretación individual de los participantes, resaltando la complejidad inherente a la relación entre el liderazgo y el engagement laboral.

El resultado de la hipótesis específica 1 fue validada, buscando establecer una relación entre la influencia idealizada y el engagement. Los resultados obtenidos indican claramente que el engagement está influenciado por la influencia idealizada, con un impacto del 11%. Este hallazgo sugiere que la manera en que los líderes ejercen una influencia basada en modelos atractivos y admirables afecta de manera positiva y medible el grado de implicación de los empleados. Es decir, cuando los líderes son percibidos como modelos a seguir, capaces de inspirar y generar admiración, se establece una conexión directa con el compromiso laboral

de los empleados. Además, en base a la teoría de Bass y Avolio, se puede decir que este tipo de influencia implica que los líderes son percibidos como modelos a seguir, admirados y respetados por sus seguidores. Los seguidores tienden a identificarse con el líder y desean seguir sus valores y comportamientos.

Este hallazgo valida lo afirmado por Mousa (2020), los resultados revelaron que un 75.09% de las enfermeras detectaban un liderazgo transformador por parte de sus dirigentes, mientras que un 74.87% percibía un liderazgo transaccional. Además, un impresionante 89.3% exhibían niveles elevados de engagement en su trabajo. Por lo tanto, los resultados de la investigación revelaron una conexión positiva y robusta entre el liderazgo transformador, a diferencia del liderazgo de tipo transaccional, y el nivel de engagement. Esta conexión se debe, en gran medida, a la presencia de la influencia idealizada, donde los líderes son percibidos como modelos inspiradores y éticos. Este factor parece estar contribuyendo de manera significativa al elevado nivel de engagement observado entre las enfermeras participantes en el estudio.

El resultado de la hipótesis específica 2 fue validada, buscando establecer una relación entre la motivación inspiradora y el engagement. Los resultados obtenidos indican claramente que el engagement está influenciado por la motivación inspirada, con un impacto del 10.5%. Esto indica que la forma en que los líderes comunican una perspectiva cautivadora del porvenir de la entidad, reconoce la relevancia de las labores realizadas por el equipo, plantean desafíos que motivan a alcanzar altos estándares y proporcionan estímulo juega un papel fundamental en la edificación del compromiso de los trabajadores. Además, la teoría del liderazgo transformacional menciona que la motivación inspiradora es una de las prácticas fundamentales de los líderes transformacionales, quienes buscan inspirar y motivar a sus seguidores mediante la presentación de visiones convincentes y desafíos estimulantes. El impacto significativo del 10.5% en el engagement sugiere que cuando los líderes ejercen la motivación inspiradora, generan un ambiente que estimula la conexión emocional de los empleados con los objetivos organizacionales, fomentando así un compromiso más profundo y duradero.

Este resultado se alinea con los hallazgos de Carrillo (2020), cuya investigación, llevada a cabo con un conjunto de datos de 177 expertos de la salud, concluyó que aquellos con más de 14 años de experiencia laboral exhibían un mayor nivel de engagement en comparación con sus colegas. En general, un impresionante 81% de los profesionales alcanzaron un grado alto de engagement. Como resultado, se pudo determinar que existe un compromiso elevado en la población estudiada, y los trabajadores perciben sus labores como algo significativo en sus vidas profesionales. La vinculación de estos resultados respalda la noción de que la motivación inspiradora desempeña un papel crucial en el nivel de engagement de los trabajadores, como lo sugiere el estudio de Carrillo (2020).

El resultado de la hipótesis específica 3 fue validada, buscando establecer una relación entre estimulación intelectual y el engagement. Los resultados obtenidos indican claramente que el engagement está influenciado por la estimulación intelectual, con un impacto del 13.3%. Se destaca que un líder efectivo se caracteriza por estimular de forma cognitiva a sus colaboradores, buscando el desarrollo de habilidades de investigación. Esta estrategia tiene como objetivo mejorar el pensamiento crítico de los empleados, capacitándolos para tomar decisiones informadas ante eventos diversos y perfeccionando sus habilidades en la gestión de soluciones. En adición a ello, el Modelo de las Cinco Prácticas del Liderazgo Transformacional, de alguna forma incluye la práctica de la estimulación intelectual como una de las prácticas clave del liderazgo. Por tanto, la estimulación intelectual implica fomentar la creatividad y el pensamiento innovador en los seguidores, lo cual se alinea con la idea de influenciar positivamente el engagement a través de la estimulación intelectual. Este modelo proporciona un marco sólido para comprender cómo las acciones del líder, específicamente en términos de estimulación intelectual, pueden afectar la participación activa y el compromiso de los empleados.

En comparación con el estudio de Palomino (2021), quien sostiene que el compromiso organizacional está vinculado a la apreciación de la dimensión de fomento intelectual por parte de los empleados asistenciales de la Micro Red Kishuara. Esto se respalda mediante el análisis del Chi cuadrado, que arroja un valor de 101.437 con un p-valor de 0.000, siendo este último inferior a $\alpha = 0.05$ y

llevando al rechazo de la hipótesis nula. Además, indica que la dimensión de estimulación intelectual ejerce una influencia del 79.1% en la implicación institucional de los empleados en el ámbito asistencial en la Micro Red Kishuara. Por lo tanto, ambos estudios respaldan la idea de que la estimulación intelectual impacta positivamente en el compromiso de los empleados, pero difieren en la magnitud de este impacto con un 66%. Estas discrepancias pueden deberse a diferencias en los contextos laborales específicos y a las percepciones individuales de los empleados en distintos entornos, destacando la importancia de considerar la variabilidad contextual al interpretar los resultados. Ambos hallazgos, sin embargo, subrayan la relevancia de la estimulación intelectual para fomentar el engagement laboral, respaldando la noción de que el estímulo intelectual contribuye significativamente a la implicación y compromiso de los empleados en sus roles.

El resultado de la hipótesis específica 4 fue validada, buscando establecer una relación entre la consideración individualizada y el engagement. Los resultados obtenidos revelan de manera evidente que el engagement se ve impactado por la consideración individualizada, con un significativo 11.1%. Esta dimensión está asociada con las características de un líder que transforma y tiene la capacidad de tener en cuenta las exigencias personales de sus seguidores, reconociendo la singularidad de cada integrante del equipo. La relevancia de esta perspectiva reside en que, al trabajar para mejorar las habilidades individuales de cada miembro, se logran resultados más sólidos, ya que cada integrante contribuye de manera más activa al sentirse útil y valorado. Además, el Modelo de las Cinco Prácticas del Liderazgo Transformacional, que incluye prácticas como la consideración individualizada, que implica adaptarse a las necesidades individuales de los empleados. En este contexto, la práctica de la consideración individualizada crea un entorno donde los líderes satisfacen las necesidades psicológicas de sus empleados, como la necesidad de sentirse valorados y comprendidos. Por último, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales, respalda el resultado, ya que la consideración individualizada puede ser vista como un recurso laboral que contribuye al bienestar psicológico de los empleados, generando un impacto positivo en su engagement.

Este resultado presenta similitudes con los hallazgos de Meza (2023) ya que ambos estudios se centran en profesionales de la atención médica y destacan la correlación positiva entre el liderazgo transformacional, en particular la consideración individualizada, y el engagement. Sin embargo, hay diferencias notables en los niveles específicos reportados. Mientras que mi estudio revela un impacto del 11.1%, Meza encontró una correlación más fuerte del 60.2%. La consideración individualizada, como componente del liderazgo transformacional, se asocia con la adaptación a las necesidades individuales de los empleados, lo que promueve un ambiente laboral en el que los trabajadores se sienten reconocidos y valorados. Las diferencias en los porcentajes específicos pueden deberse a variaciones metodológicas y contextuales, pero ambos estudios respaldan la idea de que la consideración individualizada es un determinante clave del engagement en el ámbito de la salud. Estos resultados sugieren que el liderazgo efectivo, que aborda las necesidades individuales, puede tener un impacto positivo y cuantificable en el compromiso de los profesionales de la salud, un aspecto fundamental en entornos laborales exigentes como el de la tecnología médica suscitado durante la pandemia del COVID-19.

La realización de este estudio presentó ciertas limitaciones, como la posibilidad de sesgos en las respuestas de los participantes debido a la autoevaluación y el contexto específico del centro de salud que podría no ser generalizable a otros entornos. Además, la limitación en el tiempo y recursos podría restringir la profundidad de análisis. Sin embargo, los aportes potenciales son significativos, ya que este estudio podría proporcionar valiosa información sobre la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso de los trabajadores en el sector de la salud, lo que podría llevar a mejoras en la gestión de recursos humanos y, en última instancia, a una atención médica de mayor calidad en Lima.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que en la investigación existe una influencia significativa del liderazgo transformacional en el engagement. Este hallazgo se respalda con un chi cuadrado de 21,891, p-valor.000, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke, calculado en .216, indica una incidencia del 21.6%

Segunda: Se concluyó en la investigación existe una influencia significativa de la influencia idealizada en el engagement. Este hallazgo se respalda con un Chi-cuadrado de 10,738, p-valor de ,001 lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke, calculado en.110, indica una incidencia del 11%.

Tercera: Se concluyó en la investigación existe una influencia significativa de la motivación inspiradora en el engagement. Este hallazgo se respalda con un Chi-cuadrado de 10,171, p-valor de ,001, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke, calculado en .105 indica una incidencia del 10.5%.

Cuarta: Se concluyó en la investigación existe una influencia significativa del estímulo intelectual en el engagement. Este hallazgo se respalda con un Chi-cuadrado de 13,103, p-valor de ,000, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke, calculado en .133 indica una incidencia del 13.3%.

Quinta: Se concluyó en la investigación existe una influencia significativa de la consideración individualizada en el engagement. Este hallazgo se respalda con un Chi-cuadrado de 10.841, p-valor de ,00, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke, calculado en .111 indica una incidencia del 11.1%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al jefe del establecimiento y a las jefaturas de las diferentes áreas explorar la introducción de un plan integral que estimule y fortalezca las habilidades directivas. Este plan deberá estar diseñado para potenciar la capacidad de liderazgo, permitiendo así ofrecer un servicio de calidad superior.

Segundo: Se recomienda a los directores del centro de salud la implementación de programas estratégicos de desarrollo del liderazgo transformacional. Estos programas deben incluir capacitaciones específicas que fomenten las habilidades y comportamientos asociados con la influencia idealizada, consolidando de manera efectiva la conexión entre líderes y trabajadores.

Tercero: Se recomienda a los médicos encargados fortalecer la motivación inspiradora a través de programas de liderazgo especializados y sistemas de retroalimentación continuos. Estos esfuerzos contribuirán a mantener y mejorar la motivación de los trabajadores en el centro de salud.

Cuarta: Se recomienda a los dueños del hospital enfocarse en el desarrollo intelectual mediante la implementación de programas de capacitación estructurados. Además, se sugiere promover activamente la diversidad de ideas y facilitar plataformas para la interacción y el intercambio de conocimientos entre el personal, creando así un entorno propicio para el desarrollo intelectual.

Quinta: Se recomienda a los jefes de cada turno implementar estrategias que refuercen la consideración individualizada dentro del liderazgo. Esto implica la adopción de prácticas que reconozcan y valoren las necesidades individuales de los trabajadores, promoviendo un ambiente laboral más inclusivo y motivador.

REFERENCIAS

- Afsar, B., Shahjehan, A., Shah, S., & Wajid, A. (2019). The mediating role of transformational leadership in the relationship between cultural intelligence and employee voice behavior: A case of hotel employees [El papel mediador del liderazgo transformacional en la relación entre la inteligencia cultural y el comportamiento de voz de los empleados: un caso de empleados de hotel]. *International Journal of Intercultural Relations*, 69(1), 66-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.01.001>
- Albrecht, S., L., Bakker, A., B., Gruman, J., A., Macey, W., H. & Saks, A., M. (2015), Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach [Compromiso de los empleados, prácticas de gestión de recursos humanos y ventaja competitiva: un enfoque integrado]. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Arias, J. L. (2022). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Espacio I+D, Innovación más Desarrollo*, 10(28), 42-56. <https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>
- Arnold, K. A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research [Liderazgo transformacional y bienestar psicológico de los empleados: una revisión y direcciones para futuras investigaciones]. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 39-55. <https://doi.org/10.1037/ocp0000062>
- Asencio, Z., K. (2021). *Liderazgo transformacional y Engagement de colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/74073>
- Bakker, A. B. (2017), “Enfoques estratégicos y proactivos para el compromiso laboral”, *Dinámica organizacional*, 46(1), 67-75.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Compromiso laboral: tendencias actuales. *Desarrollo profesional internacional*, 23 (1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership and Organizational Culture. *International [Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional]*.

- Internacional]. *Journal of Public Administration*, 17(3-4), 541-554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Bass, B. & Avolio, B. (2006). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press [Manual para el cuestionario de liderazgo multifactorial. Prensa Psicóloga Consultora] *American Journal of Industrial and Business Management*, 3(1), 49-63.
- Beltran, L. (2023). *Liderazgo transformacional en el engagement del personal asistencial de un hospital público. Ayacucho, 2023* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://acortar.link/Tml0S9>
- Bracho, O. & García, J. (2013). Some theoretical considerations about transformational leadership [Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional]. *Revista de Estudio Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 15 (2), 165-177. <https://acortar.link/pagAgp>
- Carrillo, P. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(40), 77-89. <https://acortar.link/jZAXaj>
- Cánovas, F. J., & Chiclana, C. (2018). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y hombre*, (14), 55-64. <https://acortar.link/NRE0ec>
- Cerda, M. (2023). *Estilos de liderazgo y engagement en profesionales de salud de obstetricia en el Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM. <https://bit.ly/43kdFpP>
- Cheong, M., Yammarino, F., Dionne, S., Spain, S. & Tsai, C. (2019). A review of the effectiveness of empowering leadership [Una revisión de la eficacia del empoderamiento del liderazgo]. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 34-58. <https://acortar.link/Jpal0L>
- Dávalos, L. (2014). *Estandarización de la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin en docentes de educación básica regular de colegios nacionales de Villa El Salvador, 2014*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú].

- Deloitte Perú. (2015, 21 noviembre). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Diario Gestión*. <https://bit.ly/3kmokJZ>
- El Comercio Perú, N. (2023, 14 de diciembre). Lo último del sueldo mínimo 2023 en Perú. *El Comercio Perú*. <https://acortar.link/yVmOn9>
- Nieto, E. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 2(1). <https://acortar.link/C9jTBh>
- Fernández, M. & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22 (77),56-74. <https://acortar.link/QoTCCr>
- García, J., Gómez, J., Fagundo, J., Romero, M., Ortega, M. & Navarro, Y. (2021) Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*. 95(1), 24-46. <https://acortar.link/qPdkbW>
- Gómez, L., Labarte, J. & Ferreira, A. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305-316. <https://acortar.link/O1e6x0>
- Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de Guayaquil,
- Graaf, A., Hoeken, H., Sanders, J. Beentjes, H. (2009). The role of dimensions of narrative engagement in narrative persuasion [El papel de las dimensiones del compromiso narrativo en la persuasión narrativa] *University Nijmegen* 34(4), 385-405. <https://doi.org/10.1515/COMM.2009.024>
- Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). <https://acortar.link/IQgAdh>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2020). *Pobreza monetaria alcanzó al 30,1% de la población del país durante el año 2020*. <https://acortar.link/jstgF2>
- Jackson, C. (2020). Transformational leadership and gravitas: 2000 years of no development? Personality and Individual Differences [Liderazgo transformacional y seriedad: ¿2000 años sin desarrollo? Personalidad y diferencias individuales] *Elsevier*. 156(1), 1-5. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2019.109760>
- Juárez García, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187-194. <https://acortar.link/J6KKST>
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work [Condiciones psicológicas de compromiso personal y desvinculación en el trabajo]. *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724. <https://acortar.link/tsHrgR>
- Kotamena, F., Senjaya, P., Budi, A. & Harapan, P. (2020). A Literature Review: Is Transformational Leadership Elitist and Antidemocratic? [Una revisión de la literatura: ¿Es el liderazgo transformacional elitista y antidemocrático?]. *International Journal of Sociology*, 01(01), 35-43. <http://www.ijospl.org/>
- Matta, S. C. (2022). Engagement en personal de salud de un policlínico privado de Lima Norte. *Revista Cuidado Y Salud Pública*, 2(2), 50-56. <https://doi.org/10.53684/csp.v2i2.51>
- Medina, M. (2020). *Liderazgo transformacional y engagement laboral de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020* [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio UPU. <http://hdl.handle.net/20500.12840/3426>
- Mendoza, Á. & Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. Editorial Grupo Compás. <https://acortar.link/tUJP1h>
- Meza (2023). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2023*. [Tesis de grado, Universidad Norbert Wiener] Repositorio Institucional UWiener. <https://acortar.link/gMm9tR>
- Molina, D. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el engagement de colaboradores administrativos de una empresa farmacéutica en Quito* [Tesis

- de grado, Universidad de las Américas, Quito] Repositorio Institucional UDLAP <https://bit.ly/381nPE9>
- Mousa, W. A., EldinFekry, N. E., & Elewa, A. H. (2020). Relationship between nurse manager leadership style and staff nurses' work engagement [Relación entre el estilo de liderazgo de la enfermera gestora y el compromiso laboral del personal de enfermería]. *Egypt Nursing Journal*, 16(3) 206-213. DOI: 10.4103/ENJ.ENJ_16_20
- Osvaldo, E (2021). Liderazgo transformacional. Revisión de la literatura. *Revista científica UCMB*, 1(1), 78-84. <https://acortar.link/8DL622>
- Palomino, N., (2021). *Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara. Andahuaylas*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositoria UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72402>
- Palella, S. & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Fedupel. <https://bit.ly/3pFmFY4>
- Puertas E., Sotelo J. & Ramos, G. (2020) Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Rev Panam Salud Publica*. (44). <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>
- Rafferty, A. & Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions [Dimensiones del liderazgo transformacional: extensiones conceptuales y empíricas]. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329- 354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Sánchez, H., Reyes & Mejía (2018). *Manual de términos en una investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- Salanova, M., & Schaufeli, W., B. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial. <https://bit.ly/41WQfWp>
- Saldaña, J. P., & de los Godos, L. A. (2019). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista peruana de psicología y trabajo social*, 7(2), 71-76. <https://acortar.link/azCSPp>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale [Escala de compromiso laboral de Utrecht]. *Educational and Psychological Measurement*. <https://doi.org/10.1037/t05561-000>

- Sepúlveda M., Vargas D., Herrera S. & Olarte G. (2022). Liderazgo en enfermería y el compromiso organizacional. *Revista cuidado y ocupación humana*, 11(2), 37-43. <https://acortar.link/ZfDSce>
- Soria, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- Stewart, J. (2006). Transformational Leadership: An Evolving Concept Examined through the Works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood [Liderazgo transformacional: un concepto en evolución examinado a través de las obras de Burns, Bass, Avolio y Leithwood]. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 54(1), 1-29. <https://acortar.link/ibOwh4>
- Teixeira, P., Lourencau, L., Gazzeta, C., Gonzalez, E., Rotta, D., Pinto, M., Beretta, D. (2018). Engagement no Trabalho em Residentes Médicos de Pediatria. Brasil [Compromiso laboral en residentes de medicina pediátrica. Brasil]. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 41(1), 126-133. <https://acortar.link/9Pf3fN>
- Vega, E., S. (2023). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un centro de salud en Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://acortar.link/H91VsH>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo transformacional	Son las medidas tomadas por el líder para capacitar a sus seguidores a adaptarse al cambio (Bass y Avolio, 1994).	Para medir el liderazgo transformacional se usará el MLQ-5X de 40 ítems, dividida en 4 dimensiones (Bass y Avolio, 1994).	Influencia idealizada	Credibilidad	Escala: Ordinal Nivel: tricotómica Escala de Likert de tres posiciones 1(Nunca) 2(A veces) 3(Siempre)
				Entusiasmo	
			Motivación inspiradora	Cumplir con los objetivos	
			Estimulo intelectual	Adecuación a los cambios	
				Realizar el gran esfuerzo	
		Estimulo intelectual	Trato personalizado	Apoyo	
Engagement	El engagement laboral una perspectiva positiva y proactiva hacia las tareas, caracterizada por un profundo sentido de dedicación, vitalidad y total inmersión en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003).	Para medir el engagement se empleará el UWES que consta de 17 ítems, dividida en 3 dimensiones (Schaufeli y Bakker, 2003).	Vigor	Nivelación de energía	Escala: Ordinal Nivel: politómica Escala de Likert de 7 posiciones 0(Nunca) 1(Casi nunca) 2(Algunas veces) 3(Regularmente) 4(Muchas veces) 5(Casi siempre) 6(Siempre)
				Resistencia mental	
				Persistencia de rol laboral	
				Optimismo	
				Entusiasmo por ir al trabajo	
				Persistencia en el trabajo	
			Dedicación	Inspiración	
				Retador	
				Compromiso	
				Orgullosa por el puesto laboral	
				Entusiasta en el trabajo	
			Absorción	Inmerso en su trabajo	
				Felicidad al trabajar	
Difícil desconexión con su trabajo					

Anexo 2. Ficha técnica del instrumento para medir el liderazgo transformacional

El nombre original	:	Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X)
Creador	:	Bass y Avolio (1994)
Origen	:	Nueva York - EE. UU.
Adaptación Perú	:	Nelly Palomino (2021).
Adaptación al contexto de la población: Trabajador asistencial Micro Red Kishuara Andahuaylas		
Aplicación	:	Personal
Lugar	:	Lima, Perú
Objetivo	:	Medir la influencia del liderazgo transformacional de la micro red Kishuara
Tiempo	:	15 a 20 minutos
Ejecución	:	trabajadores de un centro de salud entre 20 a más de 50 años
Significados	:	Medir la influencia del liderazgo transformacional de la micro red Kishuara
Tipo	:	Baremos peruanos
Usos	:	Educación, el ámbito legal, la salud y la investigación.
Margen de error:	:	0.05

Anexo 3. Ficha técnica del instrumento para medir el engagement

Denominación original:	Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
Autor	: Schaufeli y Bakker (2003)
Origen	: Europa
Adaptación Perú	: Zoyla Asencio, 2021
Adaptación al contexto de la población: Trabajadores de una entidad de salud	
Aplicación	: Personal
Lugar	: Lima, Perú
Objetivo	: Exponer la relación entre el liderazgo de transformación y el compromiso
Tiempo	: 15 minutos
Ejecución	: Trabajador de la Macro Regional SUSALUD Norte
Significados	: Exponer la relación entre el liderazgo innovador y la implicación
Tipo	: Baremos peruanos
Usos	: Ámbito de la educación, el derecho, la salud y la investigación.
Margen de error	: 0.05

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRASFORMACIONAL

El cuestionario tiene como fin saber qué opina a cerca del liderazgo transformacional en un centro de salud de Lima, que usted labora, de manera anónima, se le pide responder las interrogantes de manera sincera y de acuerdo a su apreciación. Se le agradece su apoyo.

INSTRUCCIONES: Seleccione mediante una (x) el nivel de concordancia con las declaraciones siguientes. Indique el número que mejor refleje su posición. Incluya únicamente una opción por cada ítem:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Dimensión 1: Motivación inspiracional		1	2	3
1	El líder, transmite claramente la misión y visión de la institución de salud			
2	El líder, se involucra en los valores de la institución de salud			
3	El líder, se involucra en los objetivos de la institución de salud			
4	El líder, se involucra en los procesos relevantes de la institución de salud			
5	El líder, atiende las prioridades en la institución de salud			
6	El líder, se identifica con la institución de salud			
7	El líder, da confianza a los trabajadores para promover el cumplimiento de objetivos en la institución			
8	El líder, favorece la crítica constructiva			
9	El líder, provee continua estimulación			
10	El líder, habla óptimamente sobre el futuro			
Dimensión 2: Influencia idealizada				
11	El líder, promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente			
12	El líder, suele ser una persona cercana al paciente			
13	El líder, hace sentirse orgulloso por trabajar con el			
14	Su comportamiento del líder es honesto			
15	El líder, comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución			
16	El líder logra la confianza a través de su credibilidad			
17	Consideras que el líder desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			
18	El líder, escucha a sus colaboradores			

19	El líder, desarrolla el trabajo en equipo			
20	El líder, dispone de una gran capacidad de trabajo			
Dimensión 3: Estimulación intelectual				
21	El líder, anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas			
22	El líder, ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente			
23	El líder, da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas			
24	El líder, anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo			
25	El líder, intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento			
26	El líder, estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras			
27	El líder, facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas			
28	El líder, proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas			
29	El líder, anima ser crítico			
30	El líder, motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer			
Dimensión 4: Consideración individual				
31	El líder, presta atención individualizada			
32	El líder, concede atención personal en situaciones problemáticas			
33	El líder, suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales			
34	El líder, se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas			
35	El líder, consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan			
36	El líder, ayuda mucho a los trabajadores recién llegados			
37	El líder, está dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo			
38	El líder, apoya a las ideas y acciones de los demás			
39	El líder, conoce aspectos fuertes y débiles de los profesionales y técnicos			
40	El líder, elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo			

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ENGAGEMENT

El cuestionario tiene como fin saber qué opina acerca del engagement en un centro de salud de Lima, que usted labora, de manera anónima, se le pide responder las interrogantes de manera sincera y de acuerdo a su apreciación. Se le agradece su apoyo.

INSTRUCCIONES: Seleccione mediante una (x) el nivel de concordancia con las declaraciones siguientes. Indique el número que mejor refleje su posición. Incluya únicamente una opción por cada ítem:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

*Vigor (1,4,8,12,15,17), Dedicación (2,5,7,10,13), Absorción (3,6,9,11,14)

Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
1 En mi trabajo me siento lleno de energía							
2 Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
3 El tiempo "vuela" cuanto estoy trabajando							
4 Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5 Estoy entusiasmado con mi trabajo							
6 Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi							
7 Mi trabajo me inspira							
8 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
9 Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
10 Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11 Estoy inmerso en mi trabajo							
12 Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
13 Mi trabajo es retador							
14 Me dejo llevar por mi trabajo							
15 Soy muy persistente en mi trabajo							
16 Me es difícil desconectarme de mi trabajo							
17 Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajo							

Anexo 5. Ficha de consentimiento informado

Anexo 5. Ficha de consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

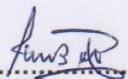
ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

Yo....., tras haber sido informado acerca del estudio investigativo denominado "Liderazgo transformador y su influencia en el compromiso de los empleados de un establecimiento de salud en Lima en 2023", desarrollado por la autora Br. Basilio Huaranga Zeida.

La persona que me ha instruido sobre el propósito de la investigación, asegurándome que los datos que aporte serán utilizados sin revelar mi identidad y manteniendo el anonimato, por lo tanto, acepto ser parte de la encuesta con el fin de colaborar en la culminación de la investigación.

Me indicó que los hallazgos serán utilizados exclusivamente con propósitos de la investigación.

.....


Firma



Huella digital

Anexo 6. La carta de autorización para la aplicación de los instrumentos

Anexo 6. La carta de autorización para la aplicación de los instrumentos

A: Dirección del Centro de Salud, Lima

Asunto: Autorización para la Aplicación de Instrumentos de Investigación

De mi especial consideración:

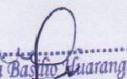
Mediante esta comunicación, deseo expresar un cordial saludo hacia usted y, al mismo tiempo, solicitarle formalmente su autorización para llevar a cabo la investigación titulada "Liderazgo Transformacional en el Engagement de los Trabajadores de un Centro de Salud, Lima, 2023" el cual estoy llevando a cabo en la Universidad Cesar Vallejo.

Para llevar a cabo este estudio, necesito la autorización de la Dirección del Centro de Salud para aplicar dos instrumentos de medición: el Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X), que mide el liderazgo transformacional, y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES), que mide el engagement de los trabajadores. La aplicación de estos instrumentos es esencial para recopilar datos significativos y obtener resultados precisos.

Por tanto, solicito amablemente su autorización con el fin de ejecutar la implementación de estos recursos con los empleados, del Centro de Salud de Lima. Estoy dispuesta a cumplir con todos los procedimientos y requisitos que la institución requiera para garantizar un proceso ético y transparente.

Me encuentro a su disposición para responder a cualquier pregunta o proporcionar aclaraciones adicionales en caso de ser necesarias

Atentamente,


Lic. Zeida Basilio Huaranga
ENFERMERA ASISTENCIAL
CEP 58412

Zeida Basilio Huaranga
DNI: 44050451

MINISTERIO DE SALUD
DRIS LIMA SUR RIS VMT
DANIEL ALYDÉS CARRIÓN

C.D. JULIO CESAR VENDOZA VENTURA
C.O. 76886
JEFE CSNE

Anexo 7. Prueba de normalidad de las dimensiones de cada variable

	Kolmogorov-smirnova		
	Estadístico	N	Sig.
Liderazgo	,520	140	,000
Transformacional	,537	140	,000
Motivación inspiradora	,534	140	,000
Influencia idealizada	,454	140	,000
Estimulo intelectual	,520	140	,000
Consideración individualizada	,471	140	,000
Engagement	,396	140	,000
Vigor	,427	140	,000
Dedicación	,451	140	,000
Absorción			

