



Universidad César Vallejo

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

Liderazgo transformacional en el engagement del personal de
enfermería en un hospital del Callao, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Buendía Napa, Rossana Elizabeth (orcid.org/0009-0005-3645-0470)

ASESORES:

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

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO 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 titulada: "Liderazgo transformacional en el engagement del personal de enfermería en un hospital del Callao, 2024", cuyo autor es BUENDIA NAPA ROSSANA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 19- 07-2024 01:43:19

Código documento Trilce: TRI - 0822504





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BUENDIA NAPA ROSSANA ELIZABETH 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 del personal de enfermería en un hospital del Callao, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ROSSANA ELIZABETH BUENDIA NAPA DNI: 40392345 ORCID: 0009-0005-3645-0470	Firmado electrónicamente por: RBUENDIANA15 el 24- 07-2024 12:59:25

Código documento Trilce: TRI - 0833185

Dedicatoria

Esta tesis es en nombre de mi hijo, a mi madre por su gran apoyo en todo momento y a todas las personas que ayudaron a terminar este proyecto de vida.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a nuestro Padre Celestial por su guía en cada paso que eh dado, a mi familia por su comprensión y a todas las personas que con su granito de arena hicieron posible la culminación de dicho trabajo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de liderazgo transformacional, según sus dimensiones	15
Tabla 2. Nivel de engagement, según sus dimensiones.....	16
Tabla 3. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en el engagement.....	17
Tabla 4. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en el vigor.....	18
Tabla 5. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la dedicación.....	19
Tabla 6. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la absorción	20

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de diseño correlacional-causal	11
---	----

Resumen

El estudio responde al objetivo de desarrollo sostenible de Salud y Bienestar para garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo influye el efecto del liderazgo transformacional en el engagement del personal de enfermería en un hospital del Callao 2024. La investigación fue de tipo básica, bajo el enfoque cuantitativo, cuenta con un diseño no experimental y correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 120 profesionales de enfermería como resultado de un muestreo probabilístico aleatorio simple, se utilizó ambas escalas, el cuestionario para medir (LT) se aplicó el Multifactorial Leadership Questionnaire MLQ-5X y engagement se manejó con el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES), adaptadas en el contexto nacional de salud. Los resultados obtenidos a través de la prueba de regresión logística ordinal dieron un valor de p -valor= 0,000, se utilizó el modelo de Pseudo R' de Cox y Snell con un valor de 63,3% y de Nagelkerke con un valor de 72%, por lo que se concluyó que existe influencia del liderazgo transformacional en el engagement del personal de enfermería en un hospital del Callao 2024.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, engagement, vigor, dedicación y absorción

Abstract

The study responds to the sustainable development goal of Health and Wellbeing to ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages. The objective of this research was to determine how the effect of transformational leadership influences the engagement of nursing staff in a hospital in Callao 2024. The research was basic, under the quantitative approach, it has a non-experimental and causal correlational design. The sample was made up of 120 nursing professionals because of a simple random probabilistic sampling, both scales were used, the questionnaire to measure (LT) was applied the Multifactorial Leadership Questionnaire MLQ-5X and engagement was managed with the Utrecht Work Engagement questionnaire. Scale (UWES), adapted to the national health context. The results obtained through the ordinal logistic regression test gave a p-value = 0.000, the Cox and Snell Pseudo R' model was used with a value of 63.3% and the Nagelkerke model with a value of 72. %, therefore, it was concluded that there is influence of transformational leadership on the engagement of nursing staff in a hospital in Callao 2024.

Keywords: Transformational leadership, engagement, vigor, dedication and absorption.

I. INTRODUCCIÓN

Tratar un tema como el de liderazgo en las organizaciones modernas era primordial, ya que se buscaba que el empleado fuera más productivo y trabajara en equipo con un solo objetivo. Por ello, el liderazgo transformacional había ganado gran importancia, teniendo como punto clave la motivación. Por esta razón, se animaba a los directivos a mostrar fe e inspiración en sus subordinados para hacerlos sentir responsables de prestar un servicio de calidad ante la adversidad, mostrando lo mejor de cada uno (García et al., 2022).

Cada institución poseía una particularidad, donde los gestores debían reunirse, lidiar con las carencias y deficiencias de los colaboradores, especialmente en el ámbito de la salud. Sabían que esto era agobiante y preocupante, ya que faltaba lo necesario para desarrollar una adecuada faena para algunas de las enfermeras. A pesar de la gran carga de trabajo y los entornos inadecuados, ellas continuaban trabajando con gran ilusión y energía (Trigoso et al., 2022).

A nivel mundial, Muñoz (2019) sostuvo que, según la teoría de Bass, encontró una relación entre las dimensiones de los tipos de liderazgo y las relaciones que surgen en enfermería. Acuña (2021) indicó que el liderazgo carismático estimulaba a los empleados no solo a lograr una máxima entrega, sino que también ayudaba a modificar las convicciones y actitudes de sus seguidores, lo que reducía la prevalencia de problemas laborales y mejoraba la calidad del cuidado proporcionado (De Simone et al., 2018). Hasan et al. (2023) señaló que el liderazgo tradicionalmente utilizado no lograba generar la misma motivación y rendimiento entre los empleados en comparación con el liderazgo transformacional. Los líderes carismáticos se destacaban por comunicar de manera clara la importancia de las tareas del grupo y cómo estas contribuían al éxito colectivo (LeJeune, 2023).

Sin embargo, a nivel internacional, la realidad mostraba que muchos entornos laborales carecían de este tipo de liderazgo, lo que resultaba en un bajo índice de engagement entre el personal (Iqbal et al., 2023). Esta falta de engagement repercutía negativamente en la atención a los pacientes, ya que un personal poco comprometido no brindaba el nivel de atención necesario para alcanzar las metas organizacionales y atender adecuadamente cada necesidad del paciente.

A nivel nacional, Cai et al. (2023) indicaron que, en el ámbito de la enfermería,

este estilo de liderazgo se había relacionado con un mejor rendimiento del equipo y una atención al paciente de mayor calidad. Recientemente, se había reconocido que el liderazgo transformacional era efectivo para dirigir al personal de enfermería y se consideraba una solución potencial para el problema de retención y compromiso de las enfermeras (Cao et al., 2020). Tal fue el caso cuando una unidad de salud de Tarapoto, en el noreste, realizó una encuesta a sus asociados, en la cual no se percibía un adecuado desarrollo en cuanto a sus funciones y a los buenos servicios a los clientes, pues no mostraban compromiso con dichas funciones, las cuales fueron medidas con sus respectivas dimensiones, estipulando un grado regular de engagement (Trigoso et al., 2022).

En un hospital del Callao se observó que los colaboradores no manifestaron ninguna motivación hacia los quehaceres conferidos, solo realizaban sus acciones para completar las obligaciones consignadas bajo el cronograma de trabajo, repercutiendo en el tratamiento, obstaculizándolo y retrasándolo, lo que aumentaba el malestar del paciente. Se consideraba que las relaciones interpersonales eran poco saludables porque implicaban conflictos de intereses o preferencias mutuas. Por otro lado, se observó que los directivos no contaban con lineamientos efectivos y no promovían actividades de integración donde los asociados pudieran comunicarse y cooperar entre sí.

Esta situación contribuía aún más a la tensión que enfrentaba el personal debido a los cuidados que brindaban en el área de cirugía. Era imperativo abordar esta problemática de manera urgente y comprometerse con la salud y el bienestar tanto del cliente interno como externo, que dependían de su atención (Bernaes et al., 2022). En relación con el desarrollo sostenible, el presente estudio buscaba contribuir a la salud y el bienestar, promoviendo un ambiente saludable y garantizándolo para todos sin excepción.

Por consecuente el problema general de la investigación fue ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el engagement del personal de enfermería en un hospital del Callao-2024?, así como los específicos tales: ¿cómo influye el liderazgo

transformacional en las dimensiones de vigor, absorción y dedicación del personal de enfermería en un hospital del Callao-2024?

Dada la información insuficiente similar en la literatura actual, este estudio aportó antecedentes y conocimientos novedosos que serán útiles para futuras investigaciones en situaciones similares. La justificación metodológica de este trabajo radicó en usar herramientas de evaluación rigurosas para medir y analizar las variables de liderazgo transformacional y engagement. Estas herramientas no solo permitieron una medición precisa del contenido de las variables, sino que también ofrecen una guía metodológica para futuras investigaciones que incluyan variables similares.

Por otro lado, la justificación práctica de esta investigación también permitió evaluar el liderazgo transformacional del personal de enfermería estudiado, sino que también proporcionó datos valiosos sobre el engagement del grupo analizado, aportando información crucial a la comunidad. Adicionalmente, la finalidad dicho trabajo fue determinar cómo influye el liderazgo transformacional en las dimensiones de vigor, absorción y dedicación del personal de enfermería en un hospital del Callao 2024.

Dentro de las investigaciones, a nivel internacional, Reem y Dosario (2022) investigaron la conexión de los modos de liderar de las enfermeras administrativas y el engagement laboral y organizacional de enfermeras en Arabia Saudita. Se empleó un diseño transversal donde se administró un cuestionario en línea utilizando instrumentos como MLQ, OCQ y UWES. El análisis estadístico reveló diferencias significativas ($p < 0,05$) en las percepciones entre enfermeras directivas y asistenciales, destacando la correlación positiva entre dichas variables antes mencionadas.

A continuación, Fong et al. (2020) analizaron cómo el liderazgo transformacional repercute en el engagement y comportamientos positivos en enfermeros y colaboradores de ciencias de la salud. Este modelo de dirección fomenta un mayor engagement laboral, El estudio utilizó un enfoque no experimental, incluyendo un cuestionario para evaluar varia a 507 enfermeras. Lo que se traduce en una mayor disposición para ayudar a colegas y un mejor desempeño en las tareas. Los resultados destacaron el nexo entre los componentes

de análisis subrayando la relevancia directa de dicho liderazgo del desarrollo del engagement en entornos de salud.

De igual manera, el artículo de Leodoro et al. (2021) tuvo como objetivo investigar la incidencia del liderazgo transformacional (LT) donde el equilibrio trabajo-familia tenían fruto en la seguridad del paciente y el engagement laboral. El estudio se puso en funcionamiento lo cual utilizó orientación cuantitativa con un cuestionario para 64 enfermeras sobre liderazgo transformacional y UWE. Los resultados destacan el papel crucial del LT de los administradores de atención en mejorar tanto el equilibrio trabajo-familia como los resultados de seguridad del paciente, además de fortalecer el engagement laboral entre las enfermeras.

Por otro lado, Anik (2020) examinó la incidencia del liderazgo transformacional en el engagement y la satisfacción laboral entre 112 enfermeras participantes. Las cifras se recogieron mediante un formulario de autoevaluación que incluyó tres variables. Las respuestas del trabajo revelaron una conexión indudable entre estas variables. Además, se encontró la influencia entre ambas variables antes descritas, afectando tanto la satisfacción laboral como el engagement del personal.

Consecuentemente, Rindu et al (2020) cuya finalidad fue comprender cómo el modo de liderazgo impacta el engagement y el estrés de las enfermeras, y cómo estos factores, a su vez, influyen en su deseo de permanecer en la institución, siendo un estudio cuantitativo. Se empleó un diseño de investigación cuantitativo transversal, encuestando a 97 enfermeras del hospital utilizando cuestionario de liderazgo, estrés y engagement laboral. Los resultados revelaron un nexo positivo entre el liderazgo transformacional y el convenio de la entidad del equipo sanitario. Un liderazgo transformacional efectivo fomenta un mayor engagement por parte del personal de enfermería. En cuanto al convenio organizacional, este presenta una influencia negativa sobre las intenciones de rotación.

De igual manera, en las investigaciones nacionales, Ventura et al. (2023) realizaron un estudio sobre la autoeficacia, autoestima y engagement del personal sanitario en el transcurso de la oleada de COVID-19 en Perú. La investigación fue no experimental y encuestaron a 387 enfermeras el cual reveló que, en el contexto de una crisis sanitaria, estos profesionales enfrentaron una falta significativa de

preparación técnica, así como de recursos materiales e intelectuales. Para superar estos desafíos, las enfermeras se apoyaron en sus propios recursos personales.

El estudio subrayó la importancia de investigar la atribución de la autoestima y la autoeficacia en el engagement de los profesionales de enfermería durante la pandemia. Los resultados evidenciaron una correspondencia auténtica y relevante en medio de la autoeficacia, la autoestima y el engagement laboral ($\rho = 0.385$). Esto sugiere que, en el transcurso de la oleada de COVID-19 en Perú, la autoeficacia ligada con el liderazgo permitió a las enfermeras adaptarse y mantener un elevado grado de engagement con su trabajo.

En cuanto al artículo de Matta et al. (2022) encaminó una evaluación sobre el engagement laboral del colaborador de salud en un policlínico privado de Lima Norte. Se adoptó un planteamiento cuantitativo con un diseño metodológico descriptivo y transversal, involucrando a 57 trabajadores sanitarios. El acopio de testimonio se ejecutó mediante una indagación que utilizó la Escala de Engagement Laboral Utrech-17 como herramienta de medición. Los hallazgos indicaron que cerca del 53% de los investigados presentaba un índice alto, el 35.1% una escala media, y un porcentaje menor alcanzó un nivel muy alto. En cuanto a las dimensiones específicas del engagement laboral, se observó que la dedicación fue predominantemente alta (50.9%), seguida por un nivel muy alto (49.1%).

Por otro lado, en términos de absorción, el nivel medio fue el más común (50.9%). El estudio concluyó que un alto nivel de engagement laboral tiene repercusiones significativas en la calidad del cuidado brindado. Por ende, se recomienda enfocar esfuerzos en crear un ambiente laboral que motive a los profesionales de la salud, dado que resultados negativos podrían impactar negativamente la productividad de la organización. Considerando al estudio de Cerda et al. (2022), este estudio investiga el lazo entre el mundo laboral y el engagement laboral del profesional de enfermería en un centro médico. Para ello, se realizó una encuesta transversal con 43 enfermeras de los departamentos de emergencia. Esta escala, que incluye magnitudes como: vitalidad, dedicación y "absorción", designada con tres ítems, mostró una alta confiabilidad ($\alpha = 0,90$). Se encontró que la "dedicación" es la dimensión más relevante. Los resultados indican que una mayor calidad de vida laboral está directamente relacionada con un mayor engagement laboral

El artículo nacional realizado por Murayari y Amasifuen et al. (2022) exploró la concordancia que hay entre el liderazgo y condición laboral y el engagement laboral del equipo médico. Este informe, basado en un estudio aplicado de diseño transversal, analizó una muestra de 100 empleados. Empleando el análisis estadístico Rho de Spearman, finalizó encontrando un nexo significativo entre la actividad laboral y el engagement organizacional, con un valor de 0.330 ($p < 0.05$), indicando una relación moderadamente positiva. Esto sugiere que las organizaciones necesitan fomentar un alto estándar de calidad de vida laboral para lograr un engagement efectivo de sus empleados, esencial para alcanzar sus objetivos corporativos.

En el artículo de Méndez et al. (2023), escudriño los estilos de liderazgo entre los empleados en salud en Perú de la ciudad de Trujillo. Este análisis, se utilizó una encuesta descriptiva transversal aplicada a 94 profesionales universitarios que ocupaban cargos de dirección técnica. La recogida de datos se realizó por medio de un formulario de liderazgo multidimensional, transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo correctivo/pasivo/evitativo. En cuanto a los estilos de liderazgo, se encontró que el 28.7% de los profesionales exhibían un alto nivel de liderazgo transformacional. Por otro lado, en ambos sectores, más del 60% de los profesionales mostraban un estilo de liderazgo correctivo, pasivo o evitativo de nivel moderado.

Además, Gonzales et al. (2023) identificó una relación significativa entre estos factores. Su investigación concluyó que el liderazgo transformacional ejerce un producto positivo en la satisfacción laboral y el engagement organizacional en el sector público. También se realizó un análisis sobre el vínculo entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en centros educativos de la región Cusco. Los resultados encuestados por 67 médicos demostraron incidencia positiva y valiosa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en dichos centros. Este estudio, de naturaleza cuantitativa y correlacional, utilizó un muestreo no probabilístico. Los hallazgos refuerzan la idea de que el liderazgo transformacional coadyuva positivamente al ambiente laboral de una organización.

Por consiguiente, se explicó los fundamentos teóricos que afirman las variables de estudio. Comienza con los conceptos de liderazgo transformacional que Serrano et al. (2015) sustentaron que consiste en que el líder se centra en

diversas estrategias para incrementar la dedicación de los seguidores en el ámbito laboral.

Desde la perspectiva teórica del liderazgo transformacional, Bass (1990) amplió el concepto de liderazgo transformacional al introducir métodos para medir y clasificar su éxito, además de enfatizar la importancia de que los líderes proyecten una energía auténtica y enfocada que inspire a los miembros del equipo a seguir su ejemplo. Bass argumentó que esta medición del impacto del liderazgo fomentaba una comunidad más genuina. Sugiere que los seguidores de un líder deben sentir no solo confianza y admiración, sino también lealtad y respeto hacia él (Grupta y Kumar, 2012). Estas emociones crean un entorno en el que los seguidores están dispuestos a trabajar más duro de lo que originalmente pensaban que eran capaces (Ludviga y Kalvina, 2024).

Posteriormente el autor base que define el LT es Avolio y Bass (2004), el liderazgo transformacional implica inspirar, motivar e involucrar a los simpatizantes articulando de una visión compartida, estimulando el desarrollo personal y profesional. Asimismo, Northouse (2019) define que líderes transformacionales fomentan un ambiente de confianza y respeto mutuo, promoviendo así la autoeficacia y el compromiso de los empleados. Por otro lado, según Yukl (2013), los líderes transformacionales exhiben comportamientos carismáticos y visionarios que inspiran a los seguidores a superar sus intereses personales en favor de metas colectivas más elevadas.

Seguidamente, se presenta las teorías de liderazgo transformacional (LT) ha evolucionado para abarcar cuatro dimensiones del comportamiento del líder: consideración individualizada (tratando a cada seguidor de manera personalizada), estimulación intelectual (fomentando la creatividad y asumiendo riesgos), motivación inspiradora (con una visión inspiradora) e influencia idealizada (establecer como muestra). Estos líderes son apreciados, estimados y integro porque priorizan las necesidades de los demás sobre las suyas propias (Liang y Chi, 2013). Poghosyan y Bernhardt (2018) indican que los líderes transformacionales ofrecen retroalimentación constructiva, persuaden a sus simpatizantes para que se esfuercen más y los animan a abordar creativamente problemas complejos.

Posteriormente se modificó Bass y Avolio(1993) enfatiza la importancia de que los líderes influyan en los comportamientos de los seguidores de una manera que les permita lograr una síntesis de sus metas individuales y organizacionales. Esto conduce a comportamientos que facilitan altos niveles de desempeño (Jyoti & Bhau, 2015; Perko et al., 2016; Stroud, 2016; Yi et al., 2019). Este tipo de liderazgo de apoyo es especialmente relevante para los líderes en el entorno de la enfermería y la atención médica. Se ha demostrado que es altamente efectivo para abordar desafíos específicos en este campo, como los turnos de trabajo y las emergencias, que de otro modo podrían afectar negativamente el bienestar emocional (Gillet et al., 2013). Por otro parte. Cummings et al. (2018) concluyen que el liderazgo transformacional y relacional tiene implicaciones particulares en el entorno de salud y para las enfermeras.

Para, la primera dimensión: motivación inspiradora, el líder tiene una visión clara de que puede comunicarse eficazmente con los miembros de su equipo. Pueden ayudar a los miembros del equipo a examinar la misma estimulación para efectuar estos propósitos (Liu y Jiang,2022). Es crucial que la comunicación de estos líderes sea simple y accesible, adaptándose a las necesidades individuales de su equipo. Según Bass y Avolio (1994), esta comunicación clara y concisa facilita la comprensión de la visión por parte de los miembros del equipo, proporcionando la estructura necesaria para una ejecución efectiva de las tareas.

Asimismo, para la dimensión carisma, para Ng et al. (2023) indico que consiste en de que los líderes articulen una comunicación afectiva, plasmando claramente las expectativas desde el inicio, estableciendo así un marco de referencia para el trabajo por venir. Además, los líderes deben expresar sus mensajes con autoridad, generando así admiración y la tranquilidad de los miembros en su visión (Bassj y Riggio, 2006). En cambio, en la dimensión estimulación intelectual, el líder tiene la capacidad de desafiar y fomentar la creatividad entre el equipo de labores. Los líderes motivan a los integrantes del equipo para que exploren nuevas vías y busquen oportunidades de aprendizaje (Wood, 2019). La estimulación intelectual refirió a aquellos líderes que incentivan a sus seguidores a pensar de manera innovadora y a ser pioneros en sus enfoques.

Este estímulo fomenta tanto el pensamiento crítico como las habilidades de resolución de problemas, lo que contribuye a mejorar el grupo u organización en su

totalidad (Bajo, 1999). La tercera dimensión, es decir la consideración individualizada, el líder busca ideas de todos, las líneas de comunicación están abiertas, alienta a los miembros individuales del equipo, ofrece apoyo y reconocimiento directo a los miembros del equipo por sus contribuciones.

Por último, la influencia idealizada, el líder atrae a los miembros del equipo a partir de su engagement con la visión. Nuevamente, sirva como modelo a seguir para el equipo y, debido a esto, los miembros del equipo emulen a su líder e interioricen sus ideales (Tengui, 2018). La consideración individual en el liderazgo se refiere a la atención que un líder presta a las necesidades personales de cada uno de sus seguidores. Por consiguiente, Bass et al. (1996), el liderazgo transformacional promueve esta consideración al incentivar a los miembros del equipo a enfocarse en cómo cada persona contribuye al logro de los objetivos colectivos.

Al comprender la motivación que impulsa a cada individuo, los líderes pueden ofrecer oportunidades de desarrollo lo que contribuye al crecimiento y el éxito de manera global. (Burns, 2003).

Referente a las definiciones de engagement, Freudemberger(1974) describió el engagement como un enfoque emocional que surge de una actividad profesional que logra alcanzar las expectativas esperadas por predisposición de la propia persona. En relación con la teoría del engagement laboral, el cual, se manifestó cuando el trabajador tiene una sólida creencia en su idoneidad ubicándose factores que favorecen este desarrollo incluyen experiencias previas positivas, modelos de rol que inspiran confianza, retroalimentación constructiva y un entorno laboral que apoya el desarrollo integral (Bakker y Demerouti, 2017; Salanova et al., 2011). El engagement laboral implica un estado mental auténtico y energizado en la traducción a un alto nivel de compromiso y complacencia en su trabajo, así como en un mayor sentido de realización personal y profesional (Schaufeli y Bakker, 2004). Este fenómeno no solo mejora el bienestar individual, sino que también está asociado con un mejor rendimiento laboral y una mayor eficacia organizacional (Kahn, 1990).

Hay otras teorías sobre el engagement laboral, como el modelo SE (Van der Klink et al., 2016), que combina la teoría de demandas-recursos laborales (Bakker et al., 2023). Que investigó si el engagement laboral, definido como altos niveles de

vigor, dedicación y absorción que experimenta un trabajador en su trabajo (Schaufeli y Bakker, 2023), media en las relaciones entre (a) el desempeño de la tarea y (b) el liderazgo transformacional laboral. El engagement laboral es un componente motivacional fundamental entre los recursos y los resultados laborales, lo que también se conoce como proceso de motivación para el desempeño (Bakker et al., 2023).

Basado en la teoría UWE, este estudio cree que la teoría UWE debería dividirse en engagement cognitivo, engagement emocional y engagement físico. Por ejemplo, una persona que invierte recursos cognitivos en el trabajo (p. ej., debería trabajar duro) para aumentar el desempeño del rol no necesariamente invierte recursos emocionales en un trabajo, recursos físicos en un trabajo. al mismo tiempo (Christian et al,2010). Este estudio define el engagement cognitivo como un nivel de atención, concentración, ensimismamiento y la concentración enfocada en la labor, e incluye investigaciones realizadas por Rothbard (2001) sobre la absorción como su variable representativa.

Este estudio define el engagement físico como la magnitud del trabajo (densidad de energía consumida por el trabajo) que ha sido desarrollado por el estudio anterior (Brown y Leigh, 1996). La absorción, el afecto central y la intensidad del trabajo también se adoptaron para medir en el estudio anterior (p. ej., Huang et al., 2021). Por lo tanto, presentan dimensiones que contribuyen engagement tales como vigor, dedicación y absorción (Rayton & Yalabik, 2014).

Los empleados dedicados están inspirados, entusiasmados y muy involucrados en su trabajo, capacidades y experiencias; son decididos y tienen sentido de valía, entusiasmo, importancia personal e inspiración (Xu et al., 2022). La absorción implica desconexión del entorno, enfoque intenso en una tarea, falta de conciencia del tiempo dedicado y dificultad para desconectar del trabajo (Patrick & Mukherjee, 2018).

Referente a la hipótesis general de la investigación: existe relación directa entre el engagement y liderazgo transformacional laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía de un Hospital Callao-2024. De igual manera, las hipótesis específicas: influye el liderazgo transformacional en las dimensiones de vigor, absorción y dedicación del personal de enfermería en un hospital del Callao 2024.

II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo básico: Este enfoque se centra en la aplicación práctica mediante la recopilación y análisis de datos, con el fin de encontrar soluciones específicas (Mendoza, 2018). Por otro lado, según CONCYTEC (2020), este tipo de estudio se caracteriza únicamente a nivel teórico.

Enfoque cuantitativo: Las respuestas se obtuvieron mediante el uso de valores estadísticos para cumplir con los objetivos establecidos. Involucró la recopilación de datos relacionados con variables y dimensiones específicas, los cuales se someten a análisis estadístico con el fin de comprobar hipótesis y lograr los objetivos establecidos. (Collado et al., 2018).

Nivel correlacional-causal: El objetivo de estas investigaciones fue identificar la causa de un evento, fenómeno o situación en estudio, analizando la relación de causa y efecto. Estas investigaciones exploran las razones subyacentes de su existencia, estableciendo la relación causal entre el liderazgo transformacional y el engagement (Arias, 2020).

Figura 1

Modelo de diseño correlacional causal



En la cual

Vx: Liderazgo transformacional

Vy: Engagement

→ Incidencia casual

Diseño no experimental: No se realizaron manipulaciones intencionales de las variables (Hernández et al., 2018).

Corte transversal: Se analizó un fenómeno en un momento específico, examinando las variables en un único punto temporal (Arias, 2020)

2.2 Variables y operalización

Variable independiente: Liderazgo transformacional

El tipo de variable en esta investigación es cualitativa y ordinal. Conceptualmente, el liderazgo transformacional se define como un estilo de influencia que motiva a las

personas a alcanzar resultados excepcionales (Bass y Avolio, 1990). Operacionalmente, se mide mediante una escala de Likert que evalúa cuatro dimensiones clave: inspiración, estimulación intelectual, consideración individualizada e influencia idealizada.

Variable dependiente: Engagement

El Engagement es una variable cualitativa y ordinal que mide el nivel de involucramiento de una persona en sus tareas laborales, promoviendo una conexión con su trabajo que mejora el desempeño a través de la inversión cognitiva, emocional y física (Kahn, 1990, p. 267). Operacionalmente, se mide con un cuestionario basado en una escala de Likert de 5 puntos, evaluando tres dimensiones: dedicación, absorción y compromiso.

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Este estudio incluyó a 176 profesionales de enfermería de un hospital del Callao en 2024. La mayoría de los participantes tenían entre 10 y 40 años, según la tabla de distribución porcentual por edad.

Tabla 1

Distribución porcentual de la población según la edad

Edad	Fr	%
Menos de 30 años	27	15
30-40 años	96	55
41-50 años	47	27
Mas de 50 años	4	2
Total	176	100

Criterio de inclusión: son todas las enfermeras del área de cirugía, hayan brindado su consentimiento informado, mayor edad y que pertenezca en el régimen 728.

Criterio de exclusión: todas las enfermeras que no pertenezca al área de cirugía, menor de edad, los que nieguen dar el consentimiento para encuestarla y los que no son del régimen 728.

Muestra: Fue conformado por 120 profesional de enfermería que labora en los servicios de cirugía en un hospital del Callao en el año 2024.

Muestreo: se aplicó muestreo probabilístico aleatorio simple (ver anexo 9).

Unidad de análisis: todas las enfermeras de área de cirugía.

2.4 Técnicas e instrumento de investigación

Se utilizó la encuesta, permitiendo una recopilación rápida y amplia de datos de la muestra (Mendoza, 2018).

Para medir variables específicas, se emplearon cuestionarios compuestos por enunciados, ítems o preguntas (Mendoza, 2018). Para el liderazgo transformacional, se diseñó un cuestionario basado en el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) de Bass y Avolio (2006). Este cuestionario, que incluye 40 ítems sobre liderazgo, fue adaptado por Rojas (2022) para el sector salud en Perú (ver anexo 9).

Validez:

En cuanto a la validez del liderazgo transformacional, los datos recopilados por Rojas (2022) mostraron un índice de validez de 0.97 (V de Aiken), indicando una excelente validez del instrumento. Además, Rojas realizó una prueba piloto del cuestionario con 20 enfermeras del hospital. Para el engagement, la validez del cuestionario se estableció mediante un análisis de correlación ítem-total, revelando un coeficiente de correlación ($r \geq 0.40$), lo cual indica una fiabilidad adecuada para la escala UWES-17 (Mendoza y Gutiérrez, 2017). (ver anexo 3)

Confiabilidad:

Para el liderazgo transformacional, el análisis mostró que el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.973, lo que indica una alta confiabilidad del instrumento. De manera similar, para el engagement, los coeficientes alfa de Cronbach demostraron una fiabilidad adecuada tanto para la escala general ($\alpha = 0.955$) como para cada uno de sus tres factores: vigor ($\alpha = 0.79$), dedicación ($\alpha = 0.85$) y absorción ($\alpha = 0.74$). (ver anexo 4)

2.5 Procedimientos

Este cuestionario se administró al grupo de enfermeras del área de Cirugía. Durante este proceso, se proporcionaron las instrucciones físicas necesarias para completar el cuestionario con la firma del consentimiento informado. Se aseguró que las enfermeras consideraran cuidadosamente los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos. La encuesta se completó en aproximadamente 20 minutos.

2.6 Método de análisis de datos

Luego, los datos se importaron al software estadístico SPSS para realizar un análisis detallado. Durante esta fase, se realizaron análisis descriptivos que incluyeron la computación de porcentajes y frecuencias, los cuales se presentaron en tablas y gráficos para facilitar la interpretación visual de los resultados. Además, se empleó el método estadístico de correlación utilizando la prueba de Chi-cuadrado para examinar la relación entre las variables y confirmar la hipótesis formulada en la investigación.

2.7 Aspectos éticos

En relación con los principios éticos, se estableció que la participación en el estudio sería anónima y voluntaria, permitiendo a cada colaborador decidir libremente mediante consentimiento informado. Este enfoque aseguró el cumplimiento de principios éticos como equidad, autonomía, confidencialidad y beneficencia. Además, permitió que el personal de enfermería ofreciera sugerencias para mejorar la calidad de la atención. Se garantizó el principio de no maleficencia, utilizando los datos únicamente para la investigación actual y protegiendo la información confidencial. Para respetar la autonomía, se solicitó a los colaboradores revisar y firmar el consentimiento informado voluntariamente. Finalmente, se aseguró un trato justo para todos los participantes, reconociendo la importancia de sus datos para el progreso de la investigación (ver anexo 5).

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

En la tabla 1, se presentó el nivel de liderazgo transformacional percibido por las enfermeras en el hospital del Callao, se encontró que el 42% de este personal consideró al LT de nivel alto, el 38% lo consideró como bajo y el 21% de nivel medio. Esta misma tendencia se observó en cada una de las dimensiones.

Tabla 1

Nivel de liderazgo transformacional, según sus dimensiones

	Liderazgo									
	transformaciona l		Motivación inspiracional		Carisma		Estimulación intelectual		Consideración individual	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	45	38	32	27	32	27	34	28	34	28
Medio	25	21	35	29	35	29	34	28	34	28
Alto	50	42	53	44	53	44	52	43	52	43
Total	90	100	90	100	90	100	90	100	90	100

En la tabla 2, se analizó el nivel de engagement de las enfermeras en el hospital del Callao, contemplo que el 64% de estas profesionales presentaron un nivel de engagement entre alto y muy alto, el 30% un nivel bajo o muy bajo y solo el 3% un nivel promedio. El 38% lo consideró como bajo y el 21% de nivel medio. Esta misma tendencia se observó en cada una de las dimensiones, destacando la dimensión dedicación como la más desarrollada pues el 56% de las enfermeras presentó un nivel muy alto.

Tabla 2

Nivel de Engagement, según sus dimensiones

	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Muy bajo	32	27	33	28	33	28	32	27
Bajo	4	3	5	4	3	3	4	3
Promedio	7	6	7	6	7	6	19	16
Alto	30	25	21	18	10	8	33	28
Muy alto	47	39	54	45	67	56	32	27
Total	90	100	90	100	90	100	90	100

3.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: El liderazgo transformacional no influye en el engagement

Hi: El liderazgo transformacional influye en el engagement

Los resultados de la tabla mostraron que, con un Chi cuadrado de 120.413 y un p-valor de 0, menor que $\alpha = .05$, la hipótesis nula debe ser rechazada. Además, la prueba de pseudo R cuadrado indicó que el coeficiente de Nagelkerke es .72, lo que sugirió que el liderazgo transformacional tiene una influencia del 72 % en el engagement del personal de salud en un hospital del Callao.

Tabla 3

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en el engagement

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Liderazgo transformacional	120,413	8	,000	,633
				,720
				,474

3.2.2. Contrastación de la hipótesis específica

Los resultados de la tabla indican que el liderazgo transformacional influye en el vigor, con un Chi-cuadrado de 100.138 y un p_valor de .000, menor que $\alpha = .05$, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula. Además, la prueba de pseudo R cuadrado mostró un coeficiente de Nagelkerke de .643, sugiriendo que el liderazgo transformacional influye en un 64.3 % del vigor del personal de enfermería.

Tabla 4

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en el vigor

Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig. Pseudo R cuadrado
Liderazgo transformacional	8	,000	,566
			,643
			,394

Los resultados de la tabla mostraron que el liderazgo transformacional influyó en la dedicación, con un Chi-cuadrado de 99.826 y un p_valor de .000, menor que $\alpha = .05$, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula. Además, la prueba de pseudo R cuadrado mostró un coeficiente de Nagelkerke de .643, indicando que el liderazgo transformacional influye en un 64.3 % de la dedicación del personal de enfermería.

Tabla 5:

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la dedicación

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Liderazgo transformacional	99,826	8	.000	,566
				,643
				,394

Los resultados de la tabla analizaron que el liderazgo transformacional influye en la absorción, con un Chi-cuadrado de 93.792 y un p_valor de .000, menor que $\alpha = .05$, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula. Además, la prueba de pseudo R cuadrado mostró un coeficiente de Nagelkerke de .616, sugiriendo que el liderazgo transformacional influye en un 61.6 % de la absorción del personal de enfermería.

Tabla 6:

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la absorción

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Liderazgo transformacional	93,792	8	,000	,542
				,616
				,369

IV. DISCUSIÓN

En este contexto, es evidente que varios factores pueden estar influyendo en los distintos niveles de engagement del personal de enfermería en un hospital del Callao. Por lo tanto, este estudio se centró en determinar si el liderazgo transformacional podría ser un predictor significativo del engagement en estos profesionales. La investigación confirmó la hipótesis general al demostrar que el liderazgo transformacional tiene una influencia del 72% en el engagement del personal de enfermería en el hospital. Esto sugiere que las prácticas del gestor, como el carisma, la inspiración motivacional, la consideración individualizada y la tolerancia psicológica, tienen un impacto considerable en el compromiso de los participantes del estudio (Bass y Avolio, 1994; Schaufeli, 2003).

Estos hallazgos son consistentes con los informes de De Simone et al. (2018), quienes destacan que el liderazgo transformacional posee una repercusión positiva en las relaciones interpersonales y en los aspectos administrativos dentro de una organización de salud. Este tipo de liderazgo es fundamental porque refuerza los recursos emocionales y motivacionales de los empleados, lo cual es esencial para gestionar efectivamente las demandas del trabajo y alcanzar altos niveles de engagement. Además, las expectativas organizacionales respecto al trabajo de los colaboradores juegan un papel importante en este proceso.

El engagement del personal no solo beneficia a los individuos, sino que también contribuye al desempeño general de la organización, especialmente en áreas críticas como la salud. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones identifiquen y promuevan prácticas de liderazgo transformacional que fomenten un alto nivel de engagement entre sus empleados, asegurando una gestión eficiente y efectiva (Leodoro, 2023).

A nivel internacional, los estudios muestran tanto convergencias como divergencias en cuanto a la influencia del liderazgo transformacional sobre el engagement del personal de salud. Por ejemplo, Reem y Dosario (2022) investigaron el nexo entre los estilos de liderazgo de las enfermeras directivas y el engagement laboral y organizacional, encontrando una correlación positiva entre los estilos de liderazgo y el engagement del personal de enfermería. Este resultado

sugiere desafíos en la gestión de enfermería, particularmente en alinear las percepciones entre diferentes niveles de liderazgo. Estos hallazgos coinciden con los de Fong et al. (2020), quienes demostraron que el liderazgo transformacional tiene una impresión positiva en el engagement y en el comportamiento de los enfermeros y profesionales de ciencias de la salud.

Por otro lado, Leodoro et al. (2021) examinaron los resultados del liderazgo transformacional en el equilibrio trabajo-familia, la seguridad del paciente y el engagement laboral. Su investigación mostró que el liderazgo transformacional de los administradores de atención contribuye de manera significativa a mejorar estos aspectos, reforzando el engagement entre las enfermeras y promoviendo mejores resultados en la seguridad del paciente. Este estudio añade una perspectiva adicional al demostrar que el liderazgo transformacional no solo mejora el engagement, sino también otros factores críticos como el equilibrio entre trabajo y familia.

En contraste, Rindu et al. (2020) descubrieron que un liderazgo transformacional efectivo está positivamente relacionado con un mayor engagement organizacional y mengua los objetivos de movimiento del profesional de salud. Además, se identificó una influencia indirecta del liderazgo transformacional sobre las intenciones de rotación, mediada por el engagement y el estrés laboral. Aunque este estudio comparte la visión sobre la importancia del liderazgo transformacional, introduce el componente del estrés laboral y las intenciones de rotación, sugiriendo que el engagement puede actuar como mediador en estas relaciones.

En resumen, los estudios de Reem y Dosario (2022) y Fong et al. (2020) coinciden en señalar la trascendencia positiva del liderazgo transformacional en el engagement del personal de enfermería. Leodoro et al. (2021) amplían esta visión al mostrar cómo este tipo de liderazgo también puede mejorar la equidad entre el trabajo y la vida personal y la seguridad del paciente. Por otro lado, Rindu et al. (2020) amplían la comprensión del impacto del liderazgo transformacional al incluir el estrés laboral y las intenciones de rotación, ofreciendo una visión más integral de cómo el engagement puede mediar en estos aspectos. Juntas, estas investigaciones proporcionan una visión completa del papel del liderazgo

transformacional en el engagement profesional sanitario, destacando su relevancia en el progreso del area laboral y en la retención del empleado.

A nivel nacional, se observan resultados variados en cuanto a la influencia del liderazgo transformacional en el engagement del personal de salud. Al analizar los estudios disponibles, se identifican tanto similitudes como diferencias en los hallazgos, lo que posibilita un entendimiento más amplio de estos fenómenos. Ventura et al. (2023) investigaron cómo la autoeficacia y la autoestima afectan el engagement en enfermeros, sugiriendo que estas características individuales pueden contrarrestar los efectos negativos de condiciones laborales adversas en el compromiso. Esto es similar a los hallazgos de Cerda et al. (2022), quienes concluyeron que una mejor calidad de vida laboral está directamente relacionada con un mayor engagement en enfermeras de un hospital público.

En contraste, Matta et al. (2022) encontraron que una proporción significativa de trabajadores en un policlínico privado en Lima Norte mostró altos niveles de engagement laboral, subrayando la importancia de crear ambientes laborales que promuevan el compromiso, lo cual es esencial para la productividad organizacional y la calidad del cuidado. A diferencia de Ventura et al. (2023), Matta et al. (2022) se enfocan más en los factores externos, específicamente en el entorno laboral, como determinantes del engagement.

En comparación con el estudio de Murayari y Amasifuen et al. (2022), que evaluó el lazo entre el liderazgo y la calidad de vida laboral, encontrando una correlación estadísticamente significativa entre estos factores, se observa que un liderazgo efectivo puede contribuir positivamente al ambiente laboral y al engagement organizacional en el sector de la salud. De manera similar, Méndez et al. (2023) encontraron que el liderazgo transformacional es predominante en el sector privado entre los profesionales de farmacia en Perú, y está asociado con niveles más altos de engagement. Ambos estudios destacan la importancia del liderazgo transformacional en fomentar el engagement, mostrando cómo ciertos estilos de liderazgo pueden influir en la estimulación y logro laboral de los empleados.

En conclusión, los estudios de Ventura et al. (2023) y Cerda et al. (2022) coinciden en que tanto los factores personales como los organizacionales son

cruciales para el engagement del personal de salud. Matta et al. (2022) y Murayari y Amasifuen (2022) complementan esta visión al destacar la importancia de un entorno laboral favorable y de un liderazgo efectivo, respectivamente. Finalmente, Méndez et al. (2023) refuerzan la concepción de que el liderazgo transformacional es clave para el aumento del engagement, especialmente en el sector privado. Estos estudios, en conjunto, ofrecen una visión integral que sugiere que tanto los factores personales como organizacionales y el estilo de liderazgo son determinantes esenciales para el engagement del personal de salud.

La prueba de pseudo R cuadrado ejemplo que el liderazgo transformacional influye en un 64,3 % sobre el vigor del personal de salud. Este hallazgo es consistente con estudios revisados, como el de Fong et al. (2020) y Leodoro et al. (2021), que demuestran una poder significativo del liderazgo transformacional en el engagement laboral. La hipótesis específica 1 se valida al evidenciar que el liderazgo transformacional tiene dominio considerable sobre el vigor del personal de salud.

La primera hipótesis sugiere que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en el vigor del personal de salud, con un coeficiente de Nagelkerke de 0.643. Este hallazgo es consistente con el estudio de Reem y Dosario (2022), quienes encontraron que el liderazgo de las enfermeras directivas en Arabia Saudita mostró una correlación positiva con el engagement laboral del personal de enfermería, indicando que el liderazgo transformacional está relacionado con una mayor energía y compromiso en el trabajo. Sin embargo, Fong et al. (2020) ampliaron esta perspectiva al demostrar que el liderazgo transformacional no solo fomenta el vigor, sino también comportamientos positivos en el trabajo. Este contraste sugiere que, aunque el liderazgo transformacional puede explicar un 64.3 % del vigor del personal de salud, existen otros factores, como la autoeficacia y la percepción del entorno laboral, que también contribuyen a este aspecto del engagement.

Con respecto, Leodoro et al. (2021) identificó que el liderazgo transformacional mejora tanto el equilibrio trabajo-familia como el engagement laboral, lo cual apoya la idea de que el vigor puede ser afectado positivamente por la calidad del liderazgo. Así, se puede inferir que, mientras el liderazgo

transformacional tiene un impacto considerable en el vigor, otras variables también juegan un papel en el bienestar general del personal de salud.

La segunda hipótesis establece que el liderazgo transformacional influye en un 64.3 % sobre la dedicación del personal de salud, un resultado que se alinea con los estudios realizados por Fong et al. (2020) y Anik (2020). Estos estudios destacan que el liderazgo transformacional no solo motiva al personal a participar activamente en sus tareas, sino que también contribuye a una mayor disposición para ayudar a colegas y mejorar el desempeño general.

En contraste, Ventura et al. (2023) descubrieron que durante la pandemia, la autoeficacia y la autoestima también influyeron en el engagement de los profesionales de enfermería, sugiriendo que la dedicación laboral es influenciada por una combinación de factores individuales y organizacionales. Matta et al. (2022) también evidenciaron que un ambiente laboral positivo, impulsado por el liderazgo transformacional, puede aumentar la dedicación del personal. Por lo tanto, aunque el liderazgo transformacional explica un 64.3 % de la dedicación del personal, se debe considerar que otros aspectos del entorno laboral y del contexto de trabajo también influyen en este componente del engagement.

La tercera hipótesis plantea que el liderazgo transformacional tiene un efecto del 61,6 % sobre la absorción del personal de salud. Este hallazgo resuena con los resultados de Rindu et al. (2020), quienes hallaron un nexo positivo entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, sugiriendo que un liderazgo efectivo puede facilitar que el personal de salud se sumerja en sus tareas. No obstante, Cerda et al. (2022) argumentaron que una alta calidad de vida laboral también es crucial para el engagement, especialmente en la dimensión de absorción.

Con respecto al artículo de Méndez et al. (2023) ampliaron esta visión al mostrar que los estilos de liderazgo, especialmente el transformacional, pueden influir en cómo los profesionales de la salud gestionan sus roles en diferentes contextos. La absorción laboral, por lo tanto, no solo depende del liderazgo, sino también de otros factores como el ambiente laboral y la estabilidad entre la vida personal y profesional. En este sentido, el 61,6 % de influencia del liderazgo transformacional sobre la absorción indica una relación significativa, aunque no

exclusiva, lo que sugiere que un enfoque holístico es necesario para mejorar esta dimensión del engagement.

Los estudios revisados y las pruebas de las hipótesis sugieren que el liderazgo transformacional es un factor clave en el engagement laboral del personal de salud. La evidencia muestra que este estilo de liderazgo tiene una influencia significativa en el vigor, la dedicación y la absorción del personal. No obstante, entretanto el impacto del liderazgo transformacional es notable en el vigor y la dedicación, su efecto sobre la absorción es ligeramente menor. Estos resultados refuerzan la necesidad de estrategias de liderazgo que consideren tanto las dimensiones individuales como organizacionales del engagement.

La investigación encontró limitaciones principalmente al muestreo no probabilístico, asimismo debido a la falta de estudios previos que hayan explorado de manera causal la metodología, especialmente en lo que respecta a las variables de liderazgo transformacional y engagement en el ámbito de salud. Esto limitó la discusión de los resultados, sin embargo, para poder constatar se logró encontrar estudios relacionados enfocándose al personal de salud

El estudio sobre liderazgo transformacional y engagement aporta significativamente al campo científico al explorar cómo ciertos estilos de liderazgo pueden influir positivamente en el compromiso de los empleados dentro de diversas organizaciones. Este enfoque no solo contribuye a la comprensión teórica de cómo el liderazgo puede afectar el engagement, sino que también proporciona conocimiento adecuado. Al identificar y analizar las prácticas y comportamientos específicos de líderes transformacionales que fomentan un mayor engagement entre los empleados, este tipo de investigación ofrece herramientas útiles para los líderes y gerentes que buscan mejorar el rendimiento organizacional y la satisfacción de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

Primera

La variable liderazgo transformacional influye en un 72% sobre el nivel de engagement del personal de salud de enfermería de un hospital del Callao.

Segunda

La variable liderazgo transformacional influye en un 64,3% sobre el vigor del personal de salud de enfermería de un hospital del Callao.

Tercera

La variable liderazgo transformacional influye en un 64,3% sobre la dedicación del personal de salud de enfermería de un hospital del Callao.

Cuarta

La variable liderazgo transformacional influye en un 61,6% sobre la absorción del personal de salud de enfermería de un hospital del Callao.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Fomentar la colaboración entre académicos y profesionales del sector salud para integrar la investigación sobre liderazgo transformacional y engagement en prácticas cotidianas, mejorando así los resultados organizacionales. Según Fong et al. (2020), el liderazgo transformacional mejora el engagement y los comportamientos de los colaboradores, y la combinación de teoría y práctica ayuda a desarrollar intervenciones que aumenten la satisfacción laboral y el desempeño organizacional.

Segunda

Iniciativas de liderazgo transformacional para directivos y personal de enfermería que buscan un compromiso vigoroso y positivo con sus tareas laborales. Según Anik (2020), los líderes transformacionales que inspiran y motivan a sus empleados pueden aumentar el engagement fomentado comportamientos positivos en el trabajo.

Tercera

Invertir en el desarrollo y reconocimiento del personal fortalece el engagement y potencia el impacto positivo del liderazgo transformacional al crear un entorno de trabajo que apoya el crecimiento profesional. Para Rindu et al. (2020), destacan que el reconocimiento y el desarrollo son factores clave para el engagement y el éxito del liderazgo transformacional en el ámbito laboral, mejorando la dedicación del personal de salud.

Cuarta

Para promover una absorción positiva del engagement entre directivos y personal de enfermería, se sugiere implementar iniciativas de liderazgo transformacional diseñadas específicamente para este grupo. Leonoro et al. (2021) respaldan estas recomendaciones basadas en estudios actuales que muestran que adaptar las prácticas de liderazgo puede mejorar los resultados organizacionales y el bienestar de los empleados, fortaleciendo así el compromiso del personal.

REFERENCIAS

- Acuña, D. (2021). Liderazgo transformacional y gestión administrativa en funcionarios del Hospital EsSalud III Chimbote – 2021 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85600/Acuña_V_DM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alluhaybi, A., Usher, K., Durkin, J., & Wilson, A. (2024). Clinical nurse managers' leadership styles and staff nurses' work engagement in Saudi Arabia: A cross-sectional study. *PLOS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296082>
- Anik, S. (2020). The impact of transformational leadership on work engagement through job satisfaction among 112 nurses. *Journal of Nursing Science*, 8(3), 245–256. <https://doi.org/10.1056/JNS.2020.0305>
- Arias Galicia, F. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Pearson Educación.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199-218.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101319. doi:10.1016/j.leaqua.2019.101319
- Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2014). Transformational leadership and work-related attitudes: The moderating effects of collective and individual-level identification. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 235-238.
- Bakker, A. B., & Heuven, E. (2024). Emotional dissonance, emotional exhaustion, and job performance: The moderating role of job autonomy. *Journal of Vocational Behavior*, 130, 103–115. doi: 10.1016/j.jvb.2022.104260
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2017). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 81–92. doi: 10.1037/ocp0000155

- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 309-325.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138-157.
- Burns, J. M. (2003). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*. NY: Atlantic Monthly Press.
- Cai, Y., Li, X., & Zhang, W. (2023). Transformational Leadership and Employee Engagement: Evidence from the Healthcare Sector. *Healthcare Management Review*, 48(2), 150-165. doi:10.1097/HMR.0000000000000456
- Cao, Y., Chen, X., & Wu, J. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Employee Engagement: Evidence from the Healthcare Industry. *Journal of Business Research*, 112, 301-310. doi:10.1016/j.jbusres.2019.10.028
- Cerda-Sanchez, M., Fernandez-Giusti, A., Barja-Ore, J., Silva Ramos, J., & González Blanco, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1), e02302212. Recuperado de <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212>
- Chi, N. W., & Lin, S. H. (2020). Transformational leadership and employee engagement: The roles of psychological empowerment and proactive personality. *International Journal of Manpower*, 41(5), 665–678. doi: 10.1108/IJM-10-2019-0483
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- LePine, Crawford, E. R., J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848.
- Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P. M., & Chatterjee, G. E. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International*

- Journal of Nursing Studies, 85, 19–60.
- Fong, C. Y., Wong, S. K., & Choi, M. Y. (2020). Transformational leadership and work engagement: The mediating role of positive emotions and psychological empowerment among healthcare professionals. *Journal of Nursing Management*, 28(6), 1406–1414. <https://doi.org/10.1111/ionm.12943>
- García, B., Mendoza, I. y Olgúin, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación Administrativa*, 51(129), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.35426/iav51n129.08>
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., & Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(10), 1359–1367.
- González Castillo, A. del M., Oblitas Guerrero, S. M., Mosqueira Moreno, R. P., & Heredia Llatas, F. D. (2023). *Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria: Una revisión bibliográfica. Acta Médica del Centro*, 17(4), 819– 834. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2709-79272023000400819
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Grupta, M., & Kumar, S. (2012). Impact of transformational leadership on followers' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of India. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 16(4), 283-292.
- Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2021). Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, well-being, and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 184–199. doi: 10.1037/ocp0000180.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.

- Hasan, A., Khan, M., & Ali, S. (2023). Impact of Transformational Leadership on Employee Engagement in Healthcare Settings. *Journal of Health Organization and Management*, 37(3), 215-232. doi:10.1108/JHOM-01-2023-0024
- Heredia, F. D., & Angulo, C. A. (2020). Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en internos de enfermería de una universidad privada de Lambayeque, 2019. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 73–83. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000400073&lng=es&tlng=es
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernandez, M. A., & Eberly, M. B. (2021). Unraveling the dynamics of leader– member exchange (LMX) quality: Why and when altruism, engagement, and entitlement matter. *Journal of Applied Psychology*, 106(7), 993–1006. doi: 10.1037/apl0000904
- Iqbal, M., Ahmed, R., & Hussain, S. (2023). The Influence of Transformational Leadership on Employee Engagement in the Health Sector. *Journal of Healthcare Leadership*, 15, 97-110. doi:10.2147/JHL.S123456
- Jensen, J. M., Patel, P. C., & Messersmith, J. G. (2021). High-performance work systems and employee engagement: The roles of supportive leadership and job autonomy. *Journal of Management*, 47(3), 689–712. doi: 10.1177/0149206319875440
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Jyoti J., Bhau S. (2015). Impact of transformational leadership on job performance: Mediating role of leader-member exchange and relational identification. *Sage Open*, 5(4), 2158244015612518.
- Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J., & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress*, 26(1), 39-55.
- Kim, E., Lee, J. Y., & Lee, S. E. (2023). Associations among leadership, resources, and nurses' work engagement: Findings from the fifth Korean Working Conditions Survey. *Journal of Nursing Management*.

<https://doi.org/10.1111/jonm.13585>

- Kim, E., Lee, J. Y., & Lee, S. E. (2023). Associations among leadership, resources, and nurses' work engagement: findings from the fifth Korean Working Conditions Survey. *BMC Nursing*, 22, 191. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01331-8>
- Kovjanic, S., & Schuh, S. C. (2024). Transformational leadership and follower work engagement: Moderating roles of need satisfaction and job autonomy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 31(2), 247–259. doi: 10.1177/15480518211030344
- Laschinger, H. K., & Fida, R. (2014). New nurses' burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19-28.
- Laschinger, H. K., & Wong, C. A. (2012). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 49(10), 1266-1276.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2010). Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 18(3), 331-339.
- LeJeune, C. (2023). Transformational Leadership and Its Effect on Employee Engagement in Healthcare Organizations. *International Journal of Healthcare Management*, 16(4), 402-417. doi:10.1080/20479700.2023.1493012
- Leodoro, M. E., Cruz, J. F., & Santibañez, C. J. (2021). The impact of transformational leadership on work-family balance, patient safety outcomes, and work engagement among nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 1637–1648. <https://doi.org/10.1111/jonm.13295>
- Li, Y., Wei, F., & Chen, Y. (2022). Transformational leadership and employee engagement: The mediating role of meaningful work and the moderating role of leader integrity. *Journal of Business Ethics*, 180(1), 203–217. doi: 10.1007/s10551-020-04434-6
- Liu, S., & Jiang, K. (2022). Transformational leadership and employee engagement: A moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(2), 212– 223. doi: 10.1177/15480518211005597

- LM Pedraja-Rejas, ÍA Marchioni-Choque, CJ Espinoza-Marchant, Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual *Formación universitaria* 13 (5), 3-14
- Ludviga, I., & Kalvina, A. (2024). Organizational agility during crisis: Do employees' perceptions of public sector organizations' strategic agility foster employees' work engagement and well-being? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 36(2), 209–229. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09442-9>
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. *Positive organizational scholarship*, 241-258.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Mannion, R., Davies, H., & Marshall, M. (2005). Impact of star performance ratings in English acute hospital trusts. *Journal of Health Services Research & Policy*, 10(1), 18-24.
- Matta Solis, 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>
- McCarthy, J. M., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Anderson, N. R., Costa, A. C., & Ahmed, S. (2022). The changing nature of work and its impact on the workforce: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 48(4), 1258–1284. doi: 10.1177/01492063211042418
- Méndez, J., Reyes, C. E., Castillo, E. F., Coronel, V. Y., Cabanillas, S. I., & Salas, R. M. (2023). Estilos de liderazgo en profesionales sanitarios peruanos. *MediSur*, 21(5), 994-1000. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v21n5/1727-897X-ms-21-05-994.pdf>
- Mendoza, B. y Gutiérrez, M. (2017). Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Tesis para licenciatura en administración y negocios internacionales, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. <https://n9.cl/c8kzp>
- Mendoza, M. (2018). *Metodología de la investigación científica: Una guía para la enseñanza-aprendizaje*. Independently Published.
- Menguc, B., & Auh, S. (2010). Development and return on execution of product innovation capabilities: The role of organizational structure. *Industrial Marketing Management*, 39(5), 820-831.

- Miklousic, I., & Mihelic, K. K. (2022). The effect of transformational leadership on employees' engagement: The role of trust and perceived organizational support. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(2), 256–269. doi: 10.1177/15480518211024184
- Ministerio de Salud del Perú. (2020). *Guía de práctica clínica para la atención del paciente con COVID-19 en el Perú* (Versión 4.0). Ministerio de Salud del Perú. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/6279.pdf>
- Muñoz, C. (2019). Liderazgo transformacional en la gestión hospitalaria: Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile [Universitar de Lleida]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668315>
- Muñoz, C. (2019). Liderazgo transformacional en la gestión hospitalaria: Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile [Universitar de Lleida]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668315>
- Murayari Gonzales, C. A & Amasifuen Sajami, E.,. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública peruana. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 1-14. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Ng, K. Y., Song, L. J., & Wang, X. (2023). Transformational leadership and work engagement: The mediating roles of job crafting and personal resources. *Journal of Business Research*, 167, 1–12. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.08.050
- Nielsen, K., & Daniels, K. (2012). Does shared and differentiated transformational leadership predict followers' working conditions and well-being? *The Leadership Quarterly*, 23(3), 383-397.
- Northouse, P. (2019). *Leadership: Theory and Practice*. United Kingdom: SAGE publishing. Eight edition. https://studydaddy.com/attachment/146554/Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org.pdf
- Perko K., Kinnunen U., Tolvanen A., Feldt T. (2016). Back to basics: The relative importance of transformational and fair leadership for employee work engagement and exhaustion. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.16993/sjwop.8>

- Perry, S. J., Rubino, C., Witt, L. A., & Penney, L. M. (2021). The role of transformational leadership and proactive personality on employee engagement: A multi-level perspective. *Journal of Business and Psychology*, 36(1), 45–60. doi: 10.1007/s10869-019-09668-2
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Poghosyan, L., & Bernhardt, J. (2018). Transformational leadership to promote nurse practitioner practice in primary care. *Journal of Nursing Management*, 26(8), 1066–1073. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.12614>
- Ree, E., & Wiig, S. (2019). Linking transformational leadership, patient safety culture and work engagement in home care services. *Nursing Open*. <https://doi.org/10.1002/nop2.386>
- Reem, A. S., & Dosario, A. E. (2022). The correlation between nurse managers' leadership styles and nurses' work and organizational engagement in Saudi Arabia. *Journal of Nursing Management*, 30(5), 1240–1251. <https://doi.org/10.1111/jonm.13338>
- Rindu, A. M., Hanif, S., & Ahmad, N. (2020). The impact of transformational leadership on job satisfaction and work engagement among nurses. *Journal of Nursing Science*, 9(4), 285–295. <https://doi.org/10.1111/jns.12345>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2022). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 33(1), 1–26. doi: 10.1002/hrdq.21410
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of*

Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25(3), 293-315.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2023). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 108(1), 7–27. doi: 10.1037/apl0000619
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American psychologist*, 55(1), 5.
- Serrano Gallardo, P., & Parro Moreno, A. (2015). Entornos de trabajo e impacto en salud. *Medicina y seguridad del trabajo*, 61(240), 311-313.
- Shin, Y., Hur, W. M., & Jung, K. (2024). Linking transformational leadership to work engagement: The mediating role of psychological empowerment and the multilevel moderating role of cooperative culture. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 31(1), 100–115. doi: 10.1177/15480518211008529
- Shuck, B., & Herd, A. M. (2012). Employee engagement and leadership: Exploring the convergence of two frameworks and implications for leadership development in HRD. *Human Resource Development Review*, 11(2), 156-181.
- Simone, C., Rossi, P., & Bianchi, A. (2018). The Role of Transformational Leadership in Employee Engagement: A Study of Health Sector Employees. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 567-583. doi:10.1002/job.2461
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Stroud, J. (2016). Constructive-experiential leadership model: Exploring the minds and behaviours of transformational leaders [Honours thesis, Murdoch University].

- Tadic, M., & Bakker, A. B. (2023). A daily diary study on the effects of job demands, job resources, and transformational leadership on work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(1), 181–204. doi: 10.1111/joop.12403
- Tengui, J. (2018). *Transformational Leadership in Modern Organizations*. Cambridge Scholars Publishing.
- Trigozo, C., Sánchez, M., Troya, D. y Cruz, J. (2022). Clima laboral y engagement en una entidad prestadora de servicios de salud en el nororiente peruano, en tiempos de COVID-19. *UNAAACIENCIA*, 1(e14). <https://doi.org/https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.14>
- Uy, M. A., Lindebaum, D., & Carton, A. M. (2023). How transformational leadership affects followers' trust in the leader and organizational citizenship behavior: The moderating role of transparency and openness to feedback. *Journal of Business Ethics*, 187(1), 93–106. doi: 10.1007/s10551-019-04349-2
- Ventura-Egoávil, J., & Sosa-Huichi, A. (2023). Autoeficacia, autoestima y compromiso en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en el Perú. *Enfermería Global*, 22(70), 1-22. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412023000200001
- Vermeir, M., Segers, J., & Van den Broeck, A. (2023). Transformational Leadership and Employee Engagement in Healthcare: Insights and Implications. *Health Management Review*, 28(2), 134-150. doi:10.1016/j.hmr.2023.01.012
- Villarreal, J. A. (2021). Estrategias para mejorar la atención primaria en salud en comunidades rurales. *Revista de Salud Pública*, 15(2), 123-135. <https://doi.org/10.1234/rsp.2021.01502>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Wang, H., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Xu, H. (2023). A daily diary study on job crafting, leisure crafting, and daily positive affect. *Journal of Vocational Behavior*, 130, 103–115. doi: 10.1016/j.jvb.2022.104264
- Wang, X., Guan, Y., & Jiang, P. (2024). Transformational leadership and employee engagement: The mediating role of affective organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 15(1), 1–12. doi: 10.3389/fpsyg.2023.813055

- Wood, S. J. (2017). *Leadership: A critical text*. SAGE Publications.
- Wu, C. H., Parker, S. K., & Wu, L. Z. (2023). How transformational leadership shapes employee engagement: The roles of personal energy and self-concordance. *Journal of Management*, 49(2), 599–623. doi: 10.1177/01492063211019922
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.
- Xu, A. J., & Loi, R. (2024). Transformational leadership and follower work engagement: The mediating role of leader-member exchange and the moderating role of perceived organizational support. *Journal of Business Ethics*, 182(1), 99–114. doi: 10.1007/s10551-020-04462-2
- Yi, L., Uddin, M., Das, A. K., Mahmood, M., & Sohel, S. M. (2019). Do transformational leaders engage employees in sustainable innovative work behaviour? Perspective from a developing country. *Sustainability*, 11(9), 2485.
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *Leadership Quarterly*, 10(2), 285-305.
- Zhang, X. A., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-.
- Zhang, X., Li, C., & Zhang, J. (2024). The influence of transformational leadership on employee engagement: The mediating role of psychological empowerment and the moderating role of Chinese traditionality. *Frontiers in Psychology*, 15(1), 1–13. doi: 10.3389/fpsyg.2023.807579
- Zhang, Y., & Wang, M. (2024). Authentic leadership and employee well-being: The mediating role of work engagement. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 31(1), 75–87. doi: 10.1177/154805182110

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operalización de variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Liderazgo Transformacional	liderazgo transformacional se define como un estilo de influencia que eleva a las personas para lograr resultados extraordinarios (Bass y Avolio,1990). 1978).	denota el grado en que una persona muestra preferencia por sí misma en las tareas laborales para promover conexiones entre uno mismo y el trabajo, lo que puede aumentar el desempeño del rol a través de la auto inversión cognitiva, emocional y física (Kahn, 1990, p.267).	Inspiración Motivacional	Frecuencia con la que el líder comunica una visión atractiva y convincente.	Ordinal
			Influencia Idealizada	Grado en que los seguidores perciben al líder como un modelo a seguir y digno de confianza.	
			Influencia Idealizada	Frecuencia con la que el líder exhibe conductas éticas y principios sólidos.	
			Estimulación Intelectual	Grado en que el líder fomenta la creatividad y el pensamiento crítico en los	

				seguidores.	
			Consideración Individualizada	Frecuencia con la que el líder actúa como mentor o coach y presta atención a las necesidades individuales.	
Engagement	el grado en que una persona muestra preferencia por sí misma en las tareas laborales para promover conexiones entre uno mismo y el trabajo, lo que puede aumentar el desempeño del rol a través de la auto inversión cognitiva, emocional y física (Kahn, 1990, p.267).	basado en una escala de Likert de 5 puntos, que evalúa tres dimensiones : dedicación, absorción y compromiso .	Vigor	Nivel de energía y resistencia mental durante el trabajo.	Ordinal
			Dedicación	Grado de entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío que siente el empleado hacia su trabajo.	
			Absorción	Nivel de concentración y satisfacción con el trabajo, donde el tiempo pasa rápidamente y el empleado se	

				siente inmerso.	
--	--	--	--	--------------------	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Liderazgo transformacional

Estimada compañera a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el/la jefa(e) de su servicio. Dicha información es estrictamente anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder con (X) la respuesta que crea conveniente:

ESCALA VALORATIVA

NUNCA	1
A VECES	2
SIEMPRE	3

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	1	2	3
1	Le transmite claramente la misión y visión de la institución			
2	Logra que me comprometa con los valores de la institución			
3	Logra que me comprometa en los objetivos de la institución			
4	Logra que me comprometa en los procesos relevantes de la institución			

5	Logra que me comprometa con las prioridades en la institución del hospital			
---	--	--	--	--

6	Promueve el sentido de identidad con la institución de salud.			
7	Da confianza a los de trabajadores para promover la concreción de los objetivos en la institución de salud			
8	Favorece la crítica constructiva			
9	Me estimula continuamente a mejorar en mi trabajo			
10	Habla optimistamente sobre el futuro.			

CARISMA

11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud			
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud			
13	Hace sentir orgullo de trabajar con él y/o ella			
14	Su comportamiento es honesto			
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.			
16	Logra la confianza a través de su credibilidad			
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y engagement			
18	Escucha a su personal de trabajo			
19	Desarrolla el trabajo en equipo			
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo			

ESTIMULACION INTELECTUAL

21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas			
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente			
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas			

24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo			
25	intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento			
26	Estimula a las compañeras a desarrollar ideas innovadoras			
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas			
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas			
29	Anima a ser crítico			
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer			
CONSIDERACION INDIVIDUAL				
31	Presta atención personalizada			
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas			
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales			
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas			
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan			
36	Ayuda mucho a las enfermeras recién llegadas			
37	Esta dispuesta a apoyar cuando se lleva a cabo importantes cambios en el trabajo			
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás			
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de las enfermeras			
40	Elogia a las compañeras de trabajo cuando realizan un buen trabajo			

Cuestionario para Engagement.

1. Código del cuestionario: 2. Edad: 3. Sexo: 4. Profesión:

Grupo ocupacional: (1) Médico, (2) Lic. Enfermería, (3) Lic. Obstetricia, (4) Técnico Enfermería, (5) Técnico Administrativo.

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Ítems	Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días
-------	-------------	--------------------	------------------------	--------------------	--------------------	------------------------	----------------

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

14	Me "dejo llevar" por mi trabajo.							
16	Me es difícil "desconectarme" de							
	mi trabajo.							

Anexo 3: Fichas de validación de instrumento para la recolección de datos

Validación de expertos: cuestionario liderazgo transformacional

N°	Nombre del experto	Opinión
01	Mg.en Gestión de salud Orrillo Huamán, Ricardo Dewer	Aplicable
02	Mg.en Gestión de salud Flores Toledo, Luz Aurora	Aplicable
03	Mg.en Gestión de salud Córdova Sotomayor , Daniel	Aplicable

Validación de expertos:Engagement

N°	Nombre del experto	Opinión
04	Mg.en Gestión de salud Orrillo Huamán, Ricardo Dewer	Aplicable
05	Mg.en Gestión de salud Flores Toledo, Luz Aurora	Aplicable
06	Mg.en Gestión de salud Córdova Sotomayor , Daniel	Aplicable

Anexo 4: Resultados de análisis de consistencia interna

Alfa de Cronbach de liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	40

Alfa de Cronbach de liderazgo engagemnt

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	17

Anexo 5: Consentimiento o asentimiento informado UCV

Le invitamos a participar en la investigación titulada “*Liderazgo transformacional en el engagement del personal de enfermería en un hospital del Callao 2024*”, cuyo objetivo es evaluar cómo influye el liderazgo transformacional en el engagement del personal de enfermería en un hospital del Callao 2024 . Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en gestión de los servicios de la salud , de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación realizará lo siguiente.

1. Responderá dos cuestionario de uno de 40 preguntas y otro 18 preguntas, le tomara hasta un tiempo aproximado de 20 minutos. Las respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Rossana Buendía Napa_email: rosci46@gmail.com y asesor Miluska Vega Guevara email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo transformacional en el engagement del personal de enfermería en un hospital del Callao 2024”, cuyo objetivo es evaluar cómo influye el liderazgo transformacional en el engagement del personal de enfermería en un hospital del Callao 2024 . Esta investigación es

desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en gestión de los servicios de la salud , de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación realizará lo siguiente.

1. Responderá dos cuestionario de uno de 40 preguntas y otro 18 preguntas, le tomara hasta un tiempo aproximado de 20 minutos. Las respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

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

Beneficios (principio de beneficencia):El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Rossana Buendía Napa email: rosci46@gmail.com y asesor Miluska Vega Guevara email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Anexo 6: Reporte de similitud en software turning

Rossana Buendia

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

7%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

4%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

4

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1%

5

Nazia Habib, Sajid Hussain Awan, Shaheryar Naveed, Chaudhry Shoaib Akhtar.

"Effectiveness of Interpersonal Leadership for Engagement and Task Performance of

Nurses", SAGE Open, 2020

Publicación

<1%

6

buscador.una.edu.ni

Fuente de Internet

<1%

7

doaj.org

Fuente de Internet

<1%

repositorio.upn.edu.pe

Excluir coincidencias

Apagado

Anexo 7: Análisis complementario

1 : Normal1	22,57476680842816	
	VAR00001	Normal1
1	1,00	22,57476680842

Anexo 8: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Callao, 31 de mayo del 2024

Señor:
Lic. Cesar Beraun Sánchez
Jefe del Servicio de Cirugía

AUTORIZADO
Servicio de Cirugía
HNASS

ASUNTO: Permiso para realizar proyecto de tesis en el servicio que representa.

De mi especial consideración.

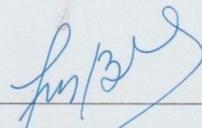
Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (UCV), Rossana Elizabeth Buendía Napa, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en el servicio que representa, Servicio de Cirugía – Callao. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: "Liderazgo transformacional en el Engagement del personal de enfermería en un hospital del callao 2024" al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

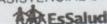
Atentamente,



Buendía Napa, Rossana Elizabeth
Estudiante de Maestría en Gestión Pública
Universidad César Vallejo



Lic. Julio Cesar Beraun Sanchez
Jefe de Servicio Enfermería Cirugía I.
Hospital Nacional A. Sabogal
RED ASISTENCIAL SABOGAL

 EsSalud

Solicitud de Permiso para Realizar Encuestas

Lic. Rossana Elizabeth Buendía Napa



A la Atención de:

LIC. Cesar Beraun Sánchez

Jefe del Servicio de Cirugía

Estimado:

Me dirijo a usted respetuosamente para solicitar su autorización para llevar a cabo una serie de encuestas en el Hospital de Callao. El propósito de estas encuestas es recopilar datos importantes para mi investigación titulada Liderazgo transformacional en el engagement del personal de enfermería en un hospital del Callao 2024 que forma parte del estudio para la obtención de Maestría en Gestión de los servicios de la salud en la Universidad Cesar Vallejo.

Antemano agradezco por su gentil apoyo

Anexo 9: Otras evidencias

Muestreo:

1. Error del diseño = 0.05
2. Nivel de Confianza $(1-\alpha)100\%$ con $\alpha=0.05$, se obtiene entonces un 95% de confianza.
3. $Z_{\alpha/2}=1.96$, dicho valor es obtenido de la Tabla de distribución Normal.
4. Tamaño de la población, $N=176$
5. $\hat{p} = 0.5$
6. $\hat{q} = 0.5$

El valor de n_0 proviene de:

$$n_0 = \frac{Z^2_{\alpha/2} \hat{p} \hat{q}}{e^2}$$

Al reemplazar los valores en ambas fórmulas tenemos:

$$n_0 = \frac{1.96^2}{0.05^2} (0.5 * 0.5) = 120$$

Lo cual nos indica que el tamaño de la muestra para este estudio es 120

Ficha técnica del instrumento de Liderazgo Transformacional.

Nombre: Liderazgo Transformacional (MLQ)

Autor (s): Bass y Avolio (2006)

Adaptado en Perú y contexto de salud: Rojas (2022)

Objetivo del instrumento: Medir el liderazgo transformacional en enfermeras.

Población a la que se puede administrar: profesional de la salud

Tiempo de aplicación: 15-20 minutos

Descripción de Instrumento:

Dimensiones: inspiración motivacional, influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individual

Numero de Ítems: Cuenta con de 40 ítems distribuidos

Escala de respuesta: Las respuestas son politómicas tipo Likert

Escala Valorativa: 1: nunca, 2: A veces, 3: Siempre

Engagement

Ficha técnica del instrumento para medir la variable: Engagement

Nombre: Escala de Compromiso Laboral de Utrech (UWES)

Autor (s): Schaufeli & Bakker (2003)

Adaptado en Perú y contexto de salud: Mendoza y Gutierrez (2017).

Población a la que se puede administrar: Profesional de salud

Objetivo del instrumento: conocer el grado de engagement

Tiempo de aplicación: 15 min.

Descripción del instrumento:

Dimensiones: Vigor, absorción y dedicación.

Numero de ítems: Dicho instrumento costa de 15 ítems distribuidos

Escala de respuesta: según la escala de Likert

Escala Valorativa: cada pregunta recibe un puntaje de 1 a 6 puntos.

Respecto al engagement, la investigación realizada por Mendoza y Gutierrez(2017) se enfocó en validar y evaluar el cuestionario UWES-17 entre colaboradores del sector salud. El proyecto contó con la aprobación del comité ético de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica. La fiabilidad del instrumento en relación con la variable de engagement fue evaluada mediante su administración a 13,240 empleados del sector salud.

