



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Cultura organizacional y engagement de los enfermeros de  
emergencia de un hospital, Lima 2023

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Ramirez Gomez de Yopan, Gloria Luz (orcid.org/0000-0002-0403-7148)

**ASESORES:**

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

Dr. Perez Perez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a Dios por la vida, por el camino que me da, por ser mi guía y nunca soltar mi mano. A mis hijos Yamil y Jairo, quienes son mi motivo y mi fuerza cada día. Quiero que vean que nada es imposible y que siempre tienen que luchar por sus sueños y sus metas. A mi esposo Robinson por ser mi pilar, mi sustento, mi energía en los momentos más difíciles, nunca me dejó flaquear y me motiva a seguir mis sueños y convertirme en la mujer que quiero ser. A mis padres, José y Rosa, por todo lo que me dieron y me dan, nunca dejaré de estar agradecidos con ellos, muchos de mis logros se los debo a ellos. A mi angelito Leoncio que está en el cielo ya que cada vez que veo su foto y su sonrisa me dice “vamos hija tú puedes”. Finalmente, a mí, por demostrarme que con mucha perseverancia y empeño se logra todo en la vida, ya que no hay barreras ni obstáculos para alcanzar lo que te propones.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por haberme permitido desarrollarme en mi formación profesional de la maestría. A la institución del hospital y a mis compañeros enfermeros que colaboraron en este proyecto de mi vida profesional. Al asesor Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho, por todo el conocimiento impartido que me permitió lograr culminar esta investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variable y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	47

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Población	17
Tabla 2. Confiabilidad de los cuestionarios	21
Tabla 3. Tabla cruzada variable cultura organizacional*Variable engagement	24
Tabla 4. Tabla cruzada variable cultura organizacional*dimensión vigor	25
Tabla 5. Tabla cruzada variable cultura organizacional*dimensión dedicación	26
Tabla 6. Tabla cruzada variable cultura organizacional*dimensión absorción	27
Tabla 7. Prueba de normalidad	28
Tabla 8. Hipótesis general	29
Tabla 9. Hipótesis específica 1	30
Tabla 10. Hipótesis específica 2	31
Tabla 11. Hipótesis específica 3	32

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Diseño de la investigación.....	15

## Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023. La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 103 enfermeros en un hospital público, a quienes se les aplicó cuestionarios con la escala de Likert; los resultados producto del análisis realizado indican que a través del Rho de Spearman las dimensiones vigor, dedicación y absorción se relacionan con la cultura organizacional con un valor de 0.582, 0.549 y 0.543 respectivamente; lo que demuestra que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el engagement de un hospital, Lima 2023 (Rho de Spearman  $r_s = 0.644$ ).

**Palabras clave:** Cultura organizacional, engagement, enfermeros.

## **Abstract**

The present investigation raised as a general objective to determine the relationship that exists between the organizational culture and the engagement of the emergency nurses of a hospital, Lima 2023. The investigation is based on a quantitative approach, of an applied type, with a descriptive level, design non-experimental, cross-sectional and correlational. The study sample consisted of 103 nurses in a public hospital, to whom questionnaires with the Likert scale were applied; the results of the analysis carried out indicate that through Spearman's Rho the dimensions vigor, dedication and absorption are related to the organizational culture with a value of 0.582, 0.549 and 0.543 respectively; which shows that organizational culture is significantly related to the engagement of a hospital, Lima 2023 (Spearman's Rho  $r_s = 0.644$ ).

**Keywords:** organizational culture, engagement, nurses

## I. INTRODUCCIÓN

Las entidades de salud a escala mundial, forman parte del denominado primer nivel de asistencia, por ello, ha dejado de ser una actividad de basta exclusividad solo para el profesional de salud (médico, enfermero, etc.), llegando a ser de responsabilidad compartida con otras personas que intervienen también en el servicio, por tal motivo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), llegó a reconocer a todas las personas del sector salud incluyendo al personal administrativo, como principales agentes mediadores; por ende, comparten una cultura organizacional basado en la atención al paciente (Pezo et al., 2020). Pero a partir de la alta rotación, comunicación indebida, valores que no son compatibles, entre otros, es que afectan a la prestación sanitaria, determinando rasgos de poca calidad en servicio (Islas y Amador, 2022). Además, es necesario que se promueva el bienestar de los trabajadores de salud, debido a que hallazgos anteriores han evidenciado que, si tales profesionales no se encuentran bien, recae la gran posibilidad que evidencien una atención de mala calidad que afecten a los pacientes, por ende, se evidencia una gran necesidad de dirigir las entidades sanitarias haciendo énfasis en la persona (Quiroz et al., 2020). De lo mencionado, se puede rescatar que investigar el engagement cobra alta importancia debido que el trabajador se identifica por sentirse conectado con sus funciones, sea de cognición, física y emocional, pero los cuales son vulnerables frente a la posibilidad de problemas de actitud durante el trabajo que desempeñan y sobre la condición laboral que puede ser desfavorable (Vásquez et al., 2019). En cuanto al ámbito nacional, específicamente, en un hospital de Huánuco, el 62.5% de enfermeros perciben que la cultura organizacional es desfavorable, debido a la existencia de una gran cantidad de quejas sobre el servicio de atención brindada a los pacientes, dando a suponer, que existe la falta de cultura, que es común en diversos hospitales del país (Lozano, 2020). De similar modo, Ortiz et al. (2021) ha sostenido que el 65% de organizaciones públicas no poseen una cultura organizacional definida, como fijación de meta a alcanzar en determinado tiempo, no cuenta con una ruta que seguir; además de ello, el 59% de sus trabajadores falla en su organización interna, en efecto, se debe atender la necesidad de considerar un modelo de trabajo que genere impacto en la moralidad y producción. Además, las asociaciones público-privadas representan un esquema alternativo de gestión en salud enfocado

a optimizar la calidad de los servicios, particularmente en países emergentes. A la fecha, no se ha establecido un método sistemático para mejorar la cultura organizacional en el Perú (Barrios et al., 2021). Bajo ese mismo parámetro, las entidades sanitarias deben promover el compromiso profesional, para que se mejore la atención, en ese caso se necesita de la intervención específica para que funcione el compromiso y mejore el ambiente de trabajo, mediante un ambiente de trabajo que motive al personal de salud (Matta, 2022). Asimismo, un clima no favorable de trabajo afecta la prestación de servicio de salud y dificulta que se consigan las metas, es decir, que la falta de un buen ambiente de trabajo genera malestar y afecta la finalidad y la consecución de metas de atención e incide en el engagement de los enfermeros sobre el trabajo de atención al paciente de emergencia (Trigozo et al., 2022). Por otro lado, bajo la perspectiva local, los enfermeros del área de urgencias de un nosocomio de Lima, no están contentos con sus actividades realizadas, por ser un área con gran demanda de pacientes, sumado a esto, existen trabajadores que faltan y originan que la carga laboral aumente y que el nivel de estrés sea alto, puesto que no se dan abasto para la atención; otro factor importante es que, la comunicación dentro del área no es buena, haciendo que exista un clima tenso en los equipos de trabajo reflejándose en el rendimiento laboral. Por último, no se tiene bien establecido una política de cultura organizacional que garantice el reconocimiento de las labores y el compromiso con las metas, indicadores y estándares de calidad. Ante lo manifestado, se consideró proponer como problema general: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023?; y de similar manera, se ha planteado como problemas específicos: (1) ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la dimensión vigor de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023?; (2) ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la dimensión dedicación de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023?; y (3) ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la dimensión absorción de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023? En cuanto a la justificación de la investigación, se ha dado a dar a partir de lo teórico porque se llevó a cabo una profunda investigación y análisis del sustento teórico de las variables, como de su conceptualización y perspectivas de la cultura organizacional y del engagement,

el cual fue de suma importancia porque proporcionó nuevo conocimiento sobre las variables para futuras investigaciones. Respecto a la justificación práctica se dio, debido que, al momento de determinar los niveles de desarrollo de ambas variables, se va a poder realizar un informe y presentarlo al hospital donde se realizó la investigación para que con anticipación puedan responder a tales falencias o fortalezas determinadas con el fin de proponer planes que apoyen a su mejora beneficiando a los enfermeros y a los pacientes del área de emergencia. Y desde lo metodológico se justificó, porque se ha considerado un proceso metódico que va abordar los problemas planteados a través de un proceso de cuantificación y de deducción de las hipótesis con soporte estadístico, asimismo, se utilizó instrumentos válidos y confiables que permitieron recoger y analizar información fiable que aportaron bases para realizar futuros estudios. A nivel social, la investigación aportó y/o proporciono a otras entidades del sector salud a solucionar o ser una alternativa de solución a problemas y características similares dentro de su organización por medio de una buena cultura organizacional. De similar manera, el objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023; y como objetivos específicos: (1) Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la dimensión vigor de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023; (2) Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la dimensión dedicación de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023; y (3) Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la dimensión absorción de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima, 2023. En definitiva, se la hipótesis general del estudio investigativo fue: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023; y de igual manera se ha propuesto como hipótesis específicas: (1) La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión vigor de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023; (2) La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión dedicación de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023; y (3) La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión absorción de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo correspondiente a los antecedentes nacionales, se tiene a Trigozo et al. (2022) quienes determinaron la vinculación del clima laboral con el engagement en trabajadores de salud en Tarapoto, desarrollado bajo un enfoque cuantitativo y de profundidad correlacional, donde participaron 180 trabajadores que contestaron dos cuestionarios para recabar información. Sobre los resultados, se pudo constatar que el 56.1% de trabajadores mencionó que el engagement fue regular, además, mediante la prueba de Spearman, se constató la existencia de vínculo significativo, positivo y moderado, porque se valoró la relación en 0.566, concluyendo que un buen clima laboral incide sobre el desarrollo del engagement; además encontró un vínculo entre la dimensión absorción y el clima laboral contando con un valor de 0.587. De igual manera, Fernández et al. (2022) determinaron la coherencia de la cultura organizacional con el desempeño profesional en el área de emergencia de un hospital de la policía en Lima, desarrollado desde un enfoque cuantitativo y de alcance correlativo, cuya muestra la llegaron a integrar 60 trabajadores, aplicándoles dos sondeos (cuestionarios) con el propósito de conseguir información. Sobre los hallazgos, el 10% de trabajadores mencionó que la cultura organizacional fue buena y el 90% mala, y por medio del método de Spearman, se probó que existe relación de 0.532, concluyendo que la cultura organizacional aporta al desempeño laboral. También la investigación de Zorrilla (2022) quien determinó la coherencia de la cultura organizacional con la satisfacción desde la perspectiva del personal de un centro de salud en Lima, llevado a cabo desde una mirada cuantitativa y de nivel correlacional, cuya muestra la conformaron 100 trabajadores, determinado por medios probabilísticos a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Referente al resultado inferencial, el cual se dio con sustento de la prueba de Spearman, llegó a evidenciar que existe vínculo significativo, positivo y muy alto, porque fue valorado en 0.939, por ende, se ha concluido que, a una mayor satisfacción, se debe a un alto desarrollo de la cultura organizacional desde la participación del personal. Asimismo, Ortiz et al. (2021) establecieron el vínculo de la cultura organizacional con el bienestar en el trabajo de trabajadores de Salud en Huamalíes, en Huánuco, desarrollado desde un enfoque cuantitativo y de nivel correlativo, donde participaron 60 trabajadores seleccionados por conveniencia y se usaron dos cuestionarios para recoger datos.

Respecto a los resultados, se constató que el 81.7% mencionaron que la cultura organizacional es fuerte y el 18.3% moderado, en cuanto a la relación se dio por medio del Chi<sup>2</sup>, llegando a poseer una significancia inferior a 0.05, por ende, se concluyó que el fortalecimiento del clima organizacional aporta al bienestar laboral. Por último, Gamarra (2021) determinó la coherencia del engagement con la satisfacción en el trabajo en un Hospital del Cusco, llevado a cabo desde un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, siendo la muestra de 120 trabajadores, a quienes desde la aplicación de dos cuestionarios se llegó a recabar datos, donde el 40.0% de trabajadores manifestaron que el engagement fue bajo, 40.8% medio y el 19.2% alto, en cuanto al análisis inferencial, por medio de la prueba de Spearman, se llegó a establecer la existencia de relación entre las variable valorada en 0.799, siendo este valor positivo y alto, lo cual llevó a concluir que el fortalecimiento del vigor en el engagement aporta a la satisfacción laboral.

Como antecedentes se consideró desde el ámbito internacional lo realizado por Muntonyi et al. (2022) porque establecieron la coherencia de la cultura organizativa con el clima de liderazgo, atractivo organizacional y conducta innovadora en trabajadores de clínicas en Noruega, bajo un enfoque cuantitativo y de nivel correlativo, donde la muestra fue de 1008 empleados. Referente a los resultados, se evidenció que la cultura organizacional guarda coherencia positiva y directa con el atractivo organizacional y comportamiento innovador con un índice de 0.450 y 0.370 respectivamente, en tal sentido, el autor llegó a concluir que la promoción de la cultura organizacional promueve el clima atractivo y la dedicación del colaborador de los hospitales noruegos. Además, Shafey et al. (2022) determinaron la vinculación de la cultura organizacional sanitaria con la violencia en el trabajo desde la participación de enfermeras de un hospital central de Hosh Issa, en Egipto, realizado bajo un enfoque cuantitativo y de nivel correlativo, donde participaron 289 enfermeras. En cuanto a los resultados, se evidenció mediante la correlación de Pearson la existencia de vínculo negativo entre la violencia en el trabajo con la cultura organizacional sanitaria, puntuado en -0.355, siendo interpretados como valor negativo y bajo, llegando a concluir que a mayor desarrollo de cultura organizacional menor la violencia en el trabajo. También Eman et al. (2021) estableció el vínculo de la cultura organizacional y la innovación individual con el engagement en enfermeros de un hospital universitario de El Sheikh en

Egipto, realizado bajo un enfoque cuantitativo y de profundidad correlativa, cuya participación fue de 185 enfermeros. En cuanto a los hallazgos inferenciales, se pudo determinar que la cultura organizacional guarda vínculo significativo con el engagement, valorado en 0.395, lo cual se interpretó como positivo y bajo, por ende, se ha concluido que la cultura organizacional brinda soporte al desarrollo del engagement en los enfermeros de un hospital universitario. De igual manera Ortiz y García (2021) llegaron a determinar la coherencia del apoyo organizacional con el engagement en trabajadores de salud ocupacional, donde el proceso metódico ha sido el cuantitativo y correlativo, además, se consideró la participación de 292 trabajadores en México. En cuanto al análisis inferencial, el cual se basó por intermedio del método de Spearman, permitió constatar la existencia de coherencia entre las variables, valorada en 0.250 cuya significancia fue inferior a 0.05, lo cual permitió afirmar que tal coherencia fue positiva y baja, en tal sentido, se concluyó que el desarrollo del apoyo organizacional (compromiso) fortalece la dimensión vigor y absorción del engagement. Por último, Mesfin et al. (2020) determinaron la coherencia de la cultura organizacional con la satisfacción laboral en un hospital de Jimma, en Etiopía, de enfoque correlacional y de nivel correlativo, cuya muestra la conformaron 326 médicos, llegando a establecer que la cultura preponderante fue la innovadora con una media de 26.09 y la menos predominante la jerárquica con 21.59; en cuanto al resultado inferencial se determinó que existe vínculo significativo entre la cultura y la relación laboral con un valor de 0.160 ( $p=0.002$ ), concluyendo que la cultura organizacional aporta a la satisfacción laboral de los médicos.

Referente a la base conceptual; la cultura organizacional se encuentra vinculada en un proceso de significado compartido por parte de todos quien integran una entidad organizacional; además, es factor distintivo de la propuesta organizacional de otras, por ende, la cultura organizacional hace énfasis en la integración de la cultura individual y la de equipo en el interior de una entidad organizacional (Llanos, 2019). Dicho ello, surge desde una mirada antropológica y sociológica, donde se ha podido estudiar como una forma descriptiva de entendimiento de la diferencia en valor esencial que caracteriza el colectivo social, por ende, se llega a entender como parte del ambiente organizacional, incidente sobre el sistema de significado aceptado, público y colectivo que opera para un

establecido grupo en un cierto momento (Vesga et al., 2020). Asimismo, la cultura organizacional evidencia una gran incidencia sobre la moralidad, producción y satisfacción de los colaboradores, reflejado en el desarrollo de un vínculo institucional (Ulloa, 2019). En ese sentido, la cultura organizacional supone una presunción y un valor cultural que evidencia control invisible del comportamiento de quienes integran una organización, es una esquematización adaptativa y de supervivencia en una entidad organizacional y una esquematización de transición y reproducción simbólica de la misma (Mena, 2019). Asimismo, según la cultura organizacional se entiende como una perspectiva compartida por todo quien conforma una entidad, asociado al valor, creencia, principio y normativa que incide en las particularidades de la vida en el trabajo y rige la toma de decisión (Rincón y Aldana 2021). Cabe agregar que para que se sostenga una cultura organizacional, toda entidad organizacional debe desarrollar un ambiente favorable asociado a la filosofía de la organización, lo cual va aportar a que se cultive el valor institucional, que debe de transmitirse a los trabajadores, donde una vez ya que hayan asumido este componente, se va evidenciar el logro y desarrollo de un sentir de pertenencia que finalmente va repercutir sobre la determinación de actuaciones en conjunto y una gran imagen de mayor cohesión en la organización (Ulloa, 2019). En cuanto a las funciones promovidas por la cultura organizacional, se llegan a identificar según Reyes y Moros (2019) siete de ellas: (1) Epistemológica, basado en la estructuración de investigaciones organizacionales como una fenomenología de la sociedad, convirtiéndose en vía para comprender la vida en una entidad, (2) adaptativo, el cual brinda apoyo a comprender los problemas de supervivencia derivada de la misión, (3) legitimador, referido al sentido y la valoración de la entidad organizacional, (4) instrumental, basado en la idea que es un instrumento para que se desarrolle una gestión eficaz, (5) reguladora, cuya cultura se lleva a transformar en guía sobre el comportamiento, la cual permite que se menore la ambigüedad, (6) motivadora, que promueve el valor compartido generando cooperación y motivación en los trabajadores y (7) simbólico, basada en la representatividad de la vida social al pertenecer a una entidad organizacional. Por otro lado, el desarrollo de la cultura organizacional, trae consigo el fortalecimiento de la identidad de los trabajadores, debido que se edifican roles, llegando a percibirlos como modelaciones organizadas de la manera de comportarse independiente de una

establecida posición, o estatus, acción del papel en que desempeñan en el escenario, rutina, entre otros; el cual posee una disposición de variada representación y que se encuentra condicionada por los diferentes ambientes sociales (Navarrete, 2022). Esto lleva a pensar que la identidad con la organización es una manera de transacción donde los trabajadores en cualquier momento se encuentran dispuestos a llegar a reajustar su identidad, siempre que pueda recibir credibilidad y aceptación por tales reajustes, resultando una identidad transformada. En cuanto a los componentes de la cultura organizacional, según Mendez (2019) para el fortalecimiento de la misma debe considerarse: (1) direccionar el comportamiento al interactuar socialmente, debido que cada entidad edifica un parámetro que orienta el comportamiento de quienes la integran, para que puedan responder con acciones similares, (2) promocionar la identidad y cohesión, porque la cultura incide sobre la identidad de los trabajadores y es condición para toda entidad, (3) factor de diferencia, toda entidad es referente difícil de imitar por subdinámicas, debido que no son tal fáciles de asimilar y adaptar en toda entidad y (4) determinación de normativas de acción, establecida desde la estructuración, en sus procesos, manual de función, otros. Respecto a los modelos de cultura organizacional, según Pedraja et al. (2020) se llegan a distinguir cuatro tipos: (1) cultura de clan, el cual tiene la particularidad de ser flexible, cooperativo y de fomentar el trabajo en equipo, (2) cultura adhocrática, referido a la promoción de la adaptación e innovación, (3) cultura jerárquica, incidente sobre la responsabilidad, proceso y normativa definida, y (4) cultura de mercado, el cual se enfoca en la competencia y resultados. Aportando a lo manifestado, Palafox et al. (2019) señalaron que la cultura organizacional permite que se refleje el comportamiento de la organización, a partir de cómo los trabajadores llevan a cabo sus labores, también como se da el trato hacia sus pares, por lo que se evidencia relevante que el marketing se llegue a presentar con la meta y se llegue a adaptar velozmente para que se cumpla con la necesidad de este. Asimismo, Fajardo et al. (2020) señalaron que la cultura organizacional subraya una relevante promoción del valor y la creencia compartida y sus posibles efectos sobre la manera de comportarse, es decir, que la cultura, se refiere al ambiente social y de normatividad que mantiene la cohesión de una organización, el cual expresa el valor o idea social y creencia de quienes la integran que llega a ser compartida. Sobre los

componentes que forman a la cultura organizacional, según Cuenca y López (2020) llegaron a mencionar que los elementos, se llegan a encontrar respaldados a partir del estilo del líder que predomina dentro de la entidad organizacional, el mismo que incide sobre la toma de decisión, por ende, el estilo aporta a la transmisión positiva sobre la directriz de los trabajadores asociado a lo que debe realizarse, es decir, que el estilo del líder aporta a la modificación de la manera de comportarse de los trabajadores, entendiendo que la cultura se vincula estrechamente con el comportamiento. Además, Asencio et al. (2019) mencionaron que todo elemento de la cultura organizacional es inherente de su propia particularidad que promueve la identidad organizacional, siendo estas, el valor, símbolo, ritual, estructuración, competencia y rito; lo cual aporta a la diferenciación sobre otras entidades, aun teniendo como finalidad el mismo rubro. Respecto a las dimensiones, se ha llegado a considerar la perspectiva de Denison, el cual proporcionó un instrumento en donde ha identificado cuatro particularidades asociado a la cultura organizacional de toda institución, las cuales se van a pasar a describir: La primera dimensión es la implicación, caracterizado por el empoderamiento de los trabajadores, evidenciando el compromiso con sus labores, sentido de pertenencia y participación en la toma de decisión vinculada a con la entidad organizacional de las metas que forman parte (Contreras y Gómez, 2018). La segunda dimensión es la consistencia, la cual se ha de diferenciar por los trabajos llevados a cabo de forma coordinada y adecuadamente, es decir, que la entidad organizacional posee consistencia alta cuando llega a presentar estabilidad y también integración como hallazgo de la perspectiva que se ha compartido con los trabajadores y el alto nivel de uniformidad (Contreras y Gómez, 2018). La tercera dimensión es la adaptabilidad, basado en que toda entidad organizacional posee la capacidad y experiencia para poder adaptarse a partir de la introducción de cambios, llegando usualmente a experimentar un alto crecimiento en su respectivo rubro y participación en el mercado (Contreras y Gómez, 2018). Y la cuarta dimensión es la misión, relacionada con la representación de la finalidad y del direccionamiento de los propósitos y metas estratégicas, llegando a comprobar proporción de una perspectiva de mayor claridad de cómo va a ser la entidad organizacional desde una mirada al futuro (Contreras y Gómez, 2018). En cuanto al sustento teórico de la cultura organizacional, se consideró para su estudio a la teoría general de

sistemas, sustentada por Bertalanffy en 1956 y reforzada por Kats y Rosenzweig en el año de 1985, donde se considera que para que se entienda el todo se debe analizar cada parte de una organización debido que se consideran como sistematizaciones abiertas y cerradas derivado de su estructuración que tiene cada una de ella y que se abre por el ambiente (Céspedes et al., 2023). Otra teoría que aporta al estudio de la cultura organizacional se refiere a la Teoría de las relaciones interorganizacionales, postulada por Provan y Milward en el año de 1995, donde se considera que toda entidad organizacional debe evidenciar la construcción de una red organizacional, determinar alianzas, estrategia, compromiso, colaboración y promover la responsabilidad de los miembros quienes la llegan a integrar (Palafox et al., 2020). Además, es cierto que estas condiciones desafiantes en la salud pueden interferir en la prestación de cuidados y mantenimiento de la calidad, y como tal, en la cultura organizacional de seguridad. Una forma de obtener datos sobre el impacto de la nueva normalidad en la cultura de seguridad en el entorno sanitario es a través de investigaciones que puedan generar informes institucionales focalizados.

Respecto a la base conceptual; la variable engagement, se refiere a los estados de activación positivos vinculados con el trabajo a llevar a cabo, y que se llegan a caracterizar por emprender un alto grado de vigor, dedicación y de absorción en el trabajo realizado (Wood et al., 2018). Según el engagement se refiere a una condición de la mente positiva que posee vínculo con el quehacer laboral, con alta dedicación, vigor y absorción; es decir, que se asemeja a un estado de ánimo donde las personas las vinculan con su actividad laboral y también con su bienestar emocional (Peralta et al., 2023). De igual manera, Charry y Solórzano (2021) dieron a entender que el engagement es la expresión de los trabajadores sobre su perceptiva física, cognitiva y emocional, referente a su trabajo e incide en su desempeño, llegando a sostener que tal integración de las perspectivas psicológicas fomenta y aporta al desarrollo del comportamiento singular, idéntico y promueve la formación del trabajador. Asimismo, Pérez y Pedraza (2021) señalan que fomentar el compromiso con la labor o engagement, es de gran necesidad porque se encuentra orientada a la mejorar el bienestar de los colaboradores que son parte de una entidad organizacional, debido que va enfocada en el análisis de la fortaleza de la persona, la forma como interactúa con su ambiente y la función

que desempeña como trabajador. También Saavedra et al. (2020) afirmaron que el engagement en los trabajadores se llega a diferenciar debido que permite la activación, toma de iniciativa propia, búsqueda de desarrollar su aprendizaje para la mejora del desempeño, compromiso con la entidad, búsqueda de retos y excelencia, y sobre todo, se llega a adecuar con el valor y política de la entidad esperando resolver problemáticas con gran facilidad y alto entusiasmo. En cuanto a los recursos incidentes en el engagement, según Vera (2022) el recurso personal es la autoevaluación positiva que se asocia con la perspectiva de las capacidades de los trabajadores para que controle e incida sobre el ambiente de trabajo, tal autoevaluación predice la determinación de objetivos, promueve la motivación, rendimiento en el trabajo y satisfacción por vivir. Otro de los recursos es el optimismo, porque posee implicancia adaptativa en el área de salud, y también en el contexto laboral, es considerado como un procedimiento de realismo que considera la valoración de lo que puede o no lograrse en diversas situaciones particulares, en tal sentido, todo trabajador con optimismo, ante situaciones complejas, evidencia alto grado de confianza y persistencia (Moya, 2019). De similar manera, García et al. (2022) mencionaron que el personal sanitario suele estar inmerso en condiciones de trabajo muy exigentes, llevando a cabo tareas de alta complejidad y forman parte de la toma de decisión crítica a presión y deben ser rigurosos con las actividades que llevan a cabo acerca del paciente y familiar; además, pueden exponerse a largas horas de labor y turnos rotativos, así como alta demanda emocional y ocasionalmente pueden ser víctima de agresión; en tal situación, el engagement viene a ser una reacción psicológica que se desarrolla cuando la particularidad individual se relaciona con lo laboral. Por otro lado, es necesario manifestar que el engagement es un fenómeno importante para toda entidad organizacional, debido que incide fuertemente en la salud de la organización, también se considera como una temática actual y en práctica se llega a asociar de forma estrecha con fenómenos realmente importantes, como lo es la tasa de abstención, rotación de trabajadores, producción, comportamiento ecológico, entre otros (Karatepe et al., 2020). Incluso según Kwow y Kim (2020) se ha podido demostrar que los trabajadores tienden a comportarse de forma innovadora, llegando a activar su estrategia de afrontamiento para que supere los desafíos complejos al trabajar. Cabe agregar que el engagement, es considerado

como la antítesis positiva del síndrome de burnout, debido que según Valenzuela y Villegas (2023) a diferencia de los trabajadores que padecen de un notorio agotamiento, otros trabajadores evidencian compromiso asociado con un gran sentir de vínculo energético y efectividad con su labor llevada a cabo, además, en lugar de sentir síntomas que le generan estrés y presión, tales trabajadores miran su labor como desafiantes, en tal sentido, el compromiso se llega a caracterizar por el factor energético, de participación y de eficacia en el trabajo, que llega a construir lo opuesto directo del agotamiento, cinismo y meta reducida. Asimismo, Patiño et al. (2022) indican que el engagement en la actualidad ha llegado a tomar un gran significado dentro de las instituciones, debido que además de generar compromiso y fidelidad a la organización y a las tareas llevadas a cabo, su significado también cobra mayor valor porque se vinculó con los estadios mentales positivos de los trabajadores, es por tal situación que es de atención para las organizaciones, debido que aporta a la determinación de las capacidades de los trabajadores para asociarse a ello y proporcionar su máxima versión, sintiéndose muy alegre con lo que hace. Referente a las dimensiones, para comprobar los niveles del engagement se ha considerado la escala UWES, donde se evidencia que contiene 17 preguntas que valora a sus tres dimensiones, a partir de lo investigado por Wood et al. (2018), la primera dimensión es el vigor, referido a la perspectiva asociada al grado de vigor de los trabajadores y a su resistencia a la disponibilidad para que lleve a cabo sus actividades cotidianas en el trabajo, asimismo, se toma en consideración como la principal medida que forma parte del engagement (Wood et al., 2018). La segunda dimensión es la dedicación, relacionado con la sensación a que los trabajadores se llegan a involucrar a profundidad con el trabajo que realizan, experimentando un sentimiento de estar orgulloso, de tener significado y promover su estado de ánimo, es decir, que se refiere a una principal medida de promoción del involucramiento e interés sobre la meta laboral (Wood et al., 2018). Y por último, la tercera dimensión es la absorción, basada en la perspectiva sobre el grado de concentración de los trabajadores en las actividades que lleva a cabo y de la sensación de que se sienta feliz y absorto en lo que realiza, al punto de que llega a perder la noción del tiempo, de similar manera, se llega a vincular con el grado de activación en sus labores, pero se encuentra mayormente enfocado en la perspectiva mental y cognitiva. Respecto a las bases teóricas para el engagement, se ha llegado a considerar la

Teoría de la demanda y recurso laboral, en cual es aplicable para la predicción del estrés, compromiso, conexión con la labor, engagement, absentismo y el recurso laboral, la cual se refiere a aquella particularidad física, psicológica, organizacional y social de la labor que necesita de que se evidencia un esfuerzo sostenible y que conlleve al estado fisiológico y psíquico, además, el recurso laboral hace referencia a la funcionalidad al abordar las metas, reducción de exigencia laboral y estímulo al crecimiento personal (Ortega y Patlán, 2019). Asimismo, otra teoría que brinda soporte al engagement, se refiere a la Teoría del intercambio social y de la felicidad en el centro de trabajo, el cual hace referencia a una construcción importante en la calidad de vida laboral, siendo este la felicidad o bienestar psicológico, donde sus elementos abordan el bienestar afectivo, la inspiración, autonomía, función integradora y satisfacción en el trabajo (Rego et al., 2021). Además, es de gran importancia analizar a los trabajadores y evidenciar que se sienten perfectamente alineado y motivado con las metas de la organización, lo cual evidencia una vinculación positiva de la felicidad en el trabajo con el éxito de un rendimiento superior y la disposición a colaborar con sus colegas para llevar a cabo un trabajo con más eficacia (García et al., 2022).

En síntesis, existe un paradigma de investigación llamado positivismo, que corresponde al método científico de reducción, que se basa en examinar las primeras ideas y probar la aplicación de variables e indicadores; los efectos de la prueba de hipótesis son manejados para hacer e informar la ciencia. La investigación de orientación positivista a menudo se enfoca en reconocer relaciones causales o explicativas por intermedio de múltiples métodos consistentes con hallazgos empíricos de muestras grandes; en tal sentido, la generalización, la transferibilidad de los resultados y los experimentos controlados fueron las directrices de la ciencia positivista (Park et al., 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El presente trabajo investigativo ha sido aplicado, a causa de la elaboración de un sustento teórico, aprovechando el conocimiento existente de investigaciones básicas, va a sustentar el estudio para su uso y por tanto para iniciar el desarrollo de la cultura y la ciencia (Concytec, 2020). En este caso sustento la investigación de la cultura organizacional como del engagement, con la meta de aportar desarrollo del conocimiento y proponer posibles soluciones para abordar la problemática de manera inmediata.

Asimismo, el enfoque investigativo es el cuantitativo, debido que a partir de la utilización de instrumentos de recojo de datos, se ha podido cuantificar a la cultura organizacional y al engagement, siendo analizados por medios estadísticos, con la finalidad de proporcionar contestaciones a las preguntas propuestas y poner a prueba los supuestos determinados anticipadamente, es decir, que se confía en la medición por medio de números, como del conteo y uso frecuente de pruebas estadísticas esperando determinar el patrón de comportamiento poblacional. En tal sentido, señalaron que el enfoque cuantitativo, trata con fenomenología que se puede medir, por medio de la aplicación de instrumentos y uso estadístico de pruebas para analizar la información recogida, esperando describir, explicar, predecir y controlar la ocurrencia de los mismos (Rodríguez y Buelvas, 2021).

Y sobre el método fue hipotético-deductivo, porque en esta investigación a partir del estudio de generalidades y de la visión empírica del investigador sobre la cultura organizacional y el engagement, se propusieron hipótesis como contestaciones tentativas a las problemáticas a investigar para llegar a poner a prueba tales supuestos por medio de pruebas estadísticas deductivas, abordando la comprensión y explicación de sus orígenes o posibles causalidades que los llegan a promover (Sánchez ,2019).

### 3.1.2. Diseño de investigación

Y respecto al diseño se seleccionó al no experimental de corte transversal, debido que al buscar determinar los niveles de desarrollo tanto de la cultura organizacional como del engagement, no se ha pretendido manipular de manera deliberada o intencional tal actividad, porque la finalidad solo ha sido llegar a observarlas tal como se dan en un determinado momento y en su estado natural, para posteriormente con apoyo estadístico poder analizarlos (Rivero et al., 2021)

El nivel fue descriptivo, porque su objetivo se sustentó conocer la situación actual, la cultura y la relación por intermedio de la descripción precisa de eventos, cosas, comportamiento y personas (Guevara et., al 2020).

Además fue correlacional, debido que a partir de la determinación de los niveles de desarrollo asociados a la cultura organizacional como al engagement, por medios de estadísticos inferenciales para evidenciar su vínculo existente, sin que se profundice en su causalidad, es decir, que desde la determinación del comportamiento de una de las variables se ha pretendido proyectar el comportamiento de la otra, sin llegar a describir y precisar la causa ocurrente de la misma (Arias y Covinos, 2021).

El esquema del diseño fue organizado de la siguiente forma:

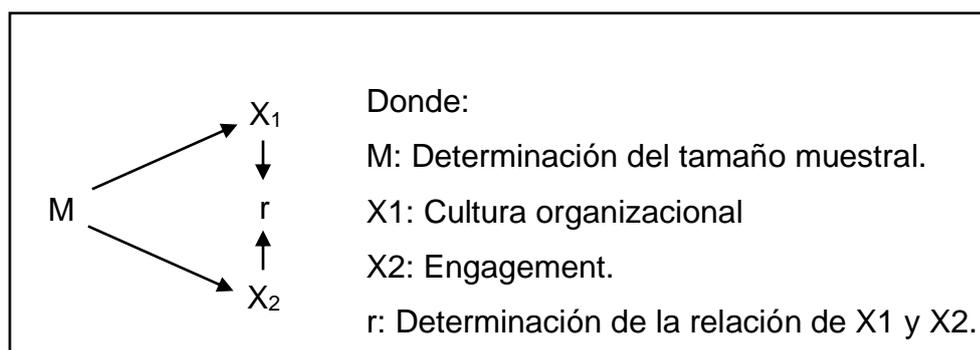


Figura 1. *Diseño de la investigación. Tomado de Sánchez y Reyes 2006*

### 3.2. Variable y operacionalización

#### Variable 1: Cultura organizacional

**Definición conceptual:** La cultura organizacional hace referencia a un proceso de significado compartido de parte de todo quien integra una entidad

organizacional y que es factor distintivo de la propuesta organizacional de otras, por ende, la cultura organizacional hace énfasis en la integración de la cultura individual y la de equipo en el interior de una entidad organizacional (Llanos 2019)

**Definición operacional:** La cultura organizacional fue medida desde la aplicación de la escala DOCS, propuesto por Denison en el año de 1991, él llega a cuantificar cuatro dimensiones a partir de la propuesta de 60 preguntas, cuyas puntuaciones que se lleguen a obtener van a ser clasificados en: Deficiente, moderado y eficiente (Anexo 2).

**Indicadores:** la variable cultura organizacional, contiene cuatro dimensiones y doce indicadores: Empoderamiento, desarrollo de capacidades, propósitos estratégicos, trabajo en equipo, acuerdo, integración, coordinación y valores centrales, orientación al cliente, dirección, orientación al cambio, aprendizaje organizativo, visión, objetivos y metas.

**Escala de valoración:** La escala seleccionada es Likert ordinal, el cual contiene cinco alternativas para proporcionar una contestación a las preguntas: (1) Totalmente en desacuerdo hasta el (5) Totalmente de acuerdo.

## **Variable 2: Engagement**

**Definición conceptual:** el engagement se refiere a los estados de activación positivos vinculados con el trabajo a llevar a cabo, y que se llegan a caracterizar por emprender un alto grado de vigor, dedicación y de absorción en el trabajo realizado (Wood et al.,2018)

**Definición operacional:** El engagement fue medido desde la aplicación de la escala denominada Utrecht Work Engagement (UWES), propuesto por Schaufeli y Bakker en el año 2003, él llegó a cuantificar tres dimensiones a partir de la propuesta de 17 preguntas, cuyas puntuaciones que se lleguen a obtener van a ser clasificados en: bajo, medio y alto (Anexo 2).

**Indicadores:** El engagement, contiene tres dimensiones y ocho indicadores: Energía, resiliencia, disposición, persistencia, participación en el trabajo, sentimiento de entusiasmo, orgullo e inspiración e inmersión en el trabajo.

**Escala de valoración:** Para poder valorar a las preguntas del engagement se consideró una escala Likert ordinal, con siete alternativas de contestación: (1) Nunca, (2) hasta la escala (7) Diariamente.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### 3.3.1. Población

Para efectos futuros de la investigación y abordado idóneo de las metas propuestas, se ha considerado a 140 enfermeros que laboran en el área emergencia de un hospital de Lima. Respecto a lo manifestado, Mucha et al. (2021) la población se refiere a un grupo de componentes precisados por el investigador, los cuales poseen características que se quieren llegar a investigar.

**Tabla 1**

*Población*

Ubicación	Área	Total
Hospital de Lima	Emergencia	140

Fuente: *Registro de personal 2023*.

#### 3.3.2. Muestra

Para la determinación de los enfermeros que van a ser parte de la muestra, se va llegar a utilizar la fórmula conocida como finita, la cual va permitir que se calcule el tamaño de la muestra, en ese sentido, se da a conocer a continuación:

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

Donde se entiende que N toma el valor de la cantidad de enfermeros que conforman la población (140), n es la cantidad de enfermeros de la muestra, Z es el límite de confianza (1,96), E es el límite de error (0.05), y los valores de p y q hacen referencia a la ocurrencia o no ocurrencia (0.50).

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,50)(0,50)(140)}{(0,05)^2 (140-1) + (1,96)^2 (0,50)(0,50)} = 103$$

Al momento de realizar el desarrollo de la fórmula, con los valores de la

población y los otros, se ha llegado a obtener que la muestra la van a conformar 103 enfermeros del área de emergencia de un hospital de Lima. Cabe agregar, que según Sánchez et al. (2018) la muestra es la determinación de un subgrupo de elementos seleccionados por criterios probabilísticos y no probabilísticos de la población, los cuales llegan a heredar similares particularidades a investigar.

### **3.3.3. Muestreo**

En cuanto al muestreo, se ha utilizado el probabilístico simple, porque se ha determinado que todos los enfermeros han tenido la misma probabilidad de salir electo, es decir, que se ha definido a la población, luego se determinó la cantidad de enfermeros que van a ser parte de la investigación y al azar se ha llegado a seleccionar a los participantes que van a integrar la muestra. Para Hernández y Carpio (2019) el presente muestreo inicia al conocer todos los que están integrando la población y a cada uno se le llega a asignar un nuevo, para posteriormente por medio de cualquier método de verosimilitud se ha ido seleccionando a los sujetos que van a conformar la muestra hasta que se completó el número requerido.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

El presente trabajo de investigación ha tomado en cuenta a cada enfermero del área de emergencia de un hospital de Lima como unidad de análisis. En tal sentido, Arias y Covinos (2021) agregaron que se entiende por unidad de análisis a aquellos casos de la investigación que proporcionan información y datos importantes acerca de lo que se quiere investigar.

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

### **3.4.1. Técnicas**

Para los efectos deseados en la investigación, se ha considerado para recabar la información de las variables la encuesta, debido que es común su uso en investigaciones científicas, porque a partir de la propuesta de interrogantes se puede llegar a recabar mucha información sobre ambas variables de estudio. Al respecto, según Cisneros-Caicedo et al. (2022) la encuesta proporciona mayor cantidad de contestaciones, los cuales aportan a la aclaración de posibles dudas al llevar a cabo el proceso, no depende de poseer o no conectividad, porque puede

aplicarse de forma presencial, y aporta a que se ahorre en recursos y tiempo, beneficiando de esa manera la investigación.

### 3.4.2. Instrumentos

En cuanto al instrumento, se ha determinado usar cuestionarios, porque son los más comunes, debido que se basa en la propuesta de un número de preguntas que se van a organizar en tablas, los cuales van aportar a determinar o valorar a las variables, que se han definido en la investigación brindando soporte a la contestación de la propuesta de problemas o supuestos. Asimismo, Cisneros-Caicedo et al. (2022) mencionaron que al utilizar cuestionarios y aplicarlos de forma presencial, se puede tener la ventaja de controlar los posibles factores influyentes en la contestación de los participantes, además, de no solicitar identificación de los participantes debido que se realiza anónimamente, y presenta flexibilidad debido que posee preguntas cerradas que permite recabar contestaciones más claras.

#### Ficha técnica: Cultura organizacional

---

Denominación:	Denison Organizational Culture Survey (DOCS).
Autor:	Denison Daniel (1991)
Lugar de creación:	Estados Unidos.
Adaptación:	Bonavia, Prado y García (2010)
Administración:	Enfermeros de emergencia de un hospital de Lima.
Propósito:	Determinar el campo de mejora y propuesta de acción que aporte a fortalecer la debilidad y resaltar la fortaleza de la cultura organizacional.
Dimensiones:	D1: Implicación, D2: Consistencia, D3: Adaptabilidad y D4: Misión.
Aplicación:	Entre 25 y 30 minutos en aproximado.
Contenido:	60 preguntas.
Baremación:	Deficiente: 60-139, Moderado: 140-219 y Eficiente: 220-300

---

**Reseña histórica:** La escala original denominada DOCS, llegó a ser elaborada por Denison en el año de 1991, tras una exhaustiva investigación asociado a la

incidencia de la cultura organizacional sobre la efectividad de la organización. Asimismo, la escala posee 60 preguntas, que evidencia para su contestación cinco opciones que van desde estar totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo, las cuales valoran cuatro dimensiones, además, la calificación se sujeta a un cálculo aritmético simple, debido que la escala en su gama de contestaciones posee una escala numérica.

### **Ficha técnica: Engagement**

Denominación:	Utrecht Work Engagement Scale (UWES),
Autor:	Schaufeli y Bakker (2003)
Lugar de creación:	Países bajos.
Adaptación:	Cachón, Lara, Zagalaz, López y González (2018)
Administración:	Enfermeros de emergencia de un hospital de Lima.
Propósito:	Determinar el campo de mejora y propuesta de acción que aporte a fortalecer la debilidad y resaltar la fortaleza sobre el engagement.
Dimensiones:	D1: Vigor, D2: Dedicación y D3: Absorción.
Aplicación:	Entre 8 y 10 minutos en aproximado.
Contenido:	17 preguntas.
Baremación:	Bajo: 17-50, Medio: 51-84 y Alto: 85-119

**Reseña histórica:** La escala sobre el engagement fue adaptado a una versión española y validado en España por Belando et al. en el 2012, con la meta de que se valore en compromiso de cada sujeto del deportista sobre el deporte que ha llegado a prácticas, el cual contiene 17 preguntas y hace uso de una escala Likert, con siete opciones de contestación, asimismo, la UWES evidencia poseer un directo cuestionamiento para la situación de motivación de los sujetos.

### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

#### **Validez**

En referencia el análisis de la validez de los instrumentos, se ha dado en el ámbito peruano a partir de dos investigaciones, los cuales volvieron a validar las escalas a partir de juicio de especialistas, donde se les proporcionó una carta de validación de cada una de las preguntas, desde los criterios de claridad, pertinencia

y relevancia, lo cual llevó a afirmar que ambas escalas poseen suficiencia, y por tal motivo pueden aplicarse. Según Villasís-Keever et al. (2018) la validación de un instrumento se asocia con la reducción y control de posibles errores que pueden surgir al llevar a cabo el estudio y a la evidencia de medir lo que debe medir.

### **Confiabilidad**

Además, para poder establecer la confiabilidad, se ha aplicado ambos instrumentos a 20 enfermeros, con la finalidad de poder recoger información el cual llegó a procesarse por medio del alfa de Cronbach, concluyendo que se evidencia que los cuestionarios poseen consistencia interna y por tal motivo son fiables. De igual manera Villasís-Keever et al. (2018) marcaron que la confiabilidad se basa en aplicar los instrumentos en similares condiciones obteniendo similares hallazgos.

**Tabla 2**

*Confiabilidad de los cuestionarios*

Variable	N.º preguntas	N.º participantes	Confiabilidad
Cultura organizacional	60	20	0.915
Engagement	17	20	0.864

Fuente: *Elaboración propia.*

### **3.5. Procedimientos**

Para recabar la información de ambas variables de estudio, se ha solicitado a la escuela de posgrado una carta con la cual se ha realizado el permiso respectivo al hospital de Lima, para ingresar y realizar la investigación, en ese sentido, tal carta se presentó a la administración del hospital. Luego de ello, al recibir ya la contestación a la solicitud, se solicitó participar en una reunión con el personal a cargo del área de emergencia, proporcionándoles las explicaciones debidas, lo que se ha investigado y los posibles beneficios que se obtendrán en la investigación, asimismo, se participó en una reunión con los enfermeros para solicitar su apoyo e invitarlos a participar en el estudio.

Ya realizada las explicaciones de lo que se ha pretendido abordar en la investigación a los enfermeros del área de emergencia, se determinó la fecha tentativa para el trabajo de investigación, además, se les proporcionó la información

pertinente para evitar malentendidos o posibles problemas futuros. Cabe agregar que luego de todo los acuerdos realizados, con la administración y los enfermeros, se inició con la aplicación de los instrumentos de manera presencial, donde se les proporcionó las escalas para valorar a ambas variables y en todo momento se les brindó apoyo, solucionando los posibles malos entendidos que pueden surgir de alguna de las preguntas propuestas o brindar soporte a la forma de llenado del mismo, culminado todo ello, se agradeció y coordinó la presentación de resultados.

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

Para realizar el procesamiento de los datos, con anticipación se planteó como primer punto ordenar y almacenar apropiadamente los datos que se han recogido de ambas variables, por ende, se va crear dos bases de datos en el programa Microsoft Excel, donde se pasó cuidadosamente toda los datos de los cuestionarios, y después de haber llenado la data se pasó a revisar filtrando las puntuaciones para poder evitar errores de llenado.

Luego se sumó las puntuaciones obtenidas por dimensiones y variables, las cuales van a copiarse para trasladarse al programa SPSS, e iniciar con el análisis descriptivo de los datos recabados, por ello, antes de presentar los resultados tales puntajes obtenidos se realizaron los baremos y clasificar en tres niveles de desarrollo que ha sido con anticipación determinado y dado a conocer en la tabla de baremo. Ahora, para realizar el análisis inferencial y poner a prueba la veracidad de las hipótesis, se determinó antes de lo mencionado someter la información recogida a evidenciar su normalidad, a partir de la prueba de Kolgomorov-Smirnov, donde si la información presentaba distribución normal, entonces se usaba la prueba de Pearson, pero si no la presenta se usaba la prueba de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el desarrollo del informe, se ha tomado en consideración para la redacción de la totalidad de los capítulos a la normativa APA, con la meta de referenciar apropiadamente a las investigaciones que se han considerado en el estudio, y evitar de esa manera poder caer en plagio, porque es importante proporcionar el debido reconocimiento a los investigadores, asimismo, a partir de la consideración de la guía para la elaboración de trabajos de investigación de la

Universidad, se ha propuesto una investigación bajo el enfoque cuantitativo, considerando todas las recomendaciones para la construcción de la misma, asimismo, se ha respetado el anonimato de los participantes y la confiabilidad de los datos que han recabado debido que solo se ha pretendido usarlos con fines educativos.

En cuanto a los principios éticos, para llevar a cabo la investigación, se tomó en cuenta cuatro principios éticos, descritos en el código de ética de la Universidad, siendo: (1) Principio de beneficencia, porque la investigación se llevó a cabo con la meta de proporcionar beneficio a quienes fueron los participantes del estudio, (2) principio de no maleficencia, referido a un previo análisis a profundidad de los beneficios o posibles riesgos que pueden suscitarse, determinando no dañar de manera física o psicológica a los participantes, solo acordar beneficiarlos, (3) principio de autonomía, basado en el conocimiento que los participantes han tenido la capacidad de decisión para continuar o retirarse de la investigación, y (4) principio de justicia, referido a que por ninguna diferenciación o acciones negativas se ha pretendió retirar a algún participante del estudio.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

##### Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.

**Tabla 3**

*Tabla cruzada variable cultura organizacional\*Variable engagement*

			Engagement			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Cultura Organizacional	Deficiente	N	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%
	Moderado	N	1	17	26	44
		%	1,0%	16,5%	25,2%	42,7%
	Eficiente	N	0	5	53	58
		%	0,0%	4,9%	51,5%	56,3%
Total		N	1	22	80	103
		%	1,0%	21,4%	77,7%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La tabla 3, muestra que el 56,3% del personal enfermero percibieron como eficiente la cultura organizacional, el 42,7% refieren tener un nivel moderado. De igual manera, el 77,7% en un nivel alto el engagement, el 21,4% en un nivel medio y el 1,0% en un nivel bajo.

### Objetivo específico 1

Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la dimensión vigor de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada variable cultura organizacional\*dimensión vigor*

			Dimensión vigor			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Cultura Organizacional	Deficiente	N	0	1	0	1
		%	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%
	Moderado	N	3	12	29	44
		%	2,9%	11,7%	28,2%	42,7%
	Eficiente	N	0	3	55	58
		%	0,0%	2,9%	53,4%	56,3%
Total		N	3	16	84	103
		%	2,9%	15,5%	81,6%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La tabla 4, muestra que el 56,3% del personal enfermero perciben como eficiente la cultura organizacional, el 42,7% en un nivel moderado y el 1,0% un nivel deficiente; por lado, el 81,6% percibieron en un nivel alto la dimensión vigor, el 15,5% en un nivel medio y el 2,9% en un nivel bajo.

## Objetivo específico 2

Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la dimensión dedicación de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.

**Tabla 5**

*Tabla cruzada variable cultura organizacional\*dimensión dedicación*

			Dimensión dedicación			Total
			Bajo	Medio	Alto	
<b>Cultura Organizacional</b>	Deficiente	N	0	1	0	1
		%	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%
	Moderado	N	3	27	14	44
		%	2,9%	26,2%	13,6%	42,7%
	Eficiente	N	0	17	41	58
		%	0,0%	16,5%	39,8%	56,3%
Total		N	3	45	55	103
		%	2,9%	43,7%	53,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia

La tabla 5, muestra que el 56,3% del personal enfermero perciben como eficiente la cultura organizacional, el 42,7% en un nivel moderado y el 1,0% en un nivel deficiente; por lado, el 53,4% percibieron en un nivel alto la dimensión dedicación, el 43,7% en nivel medio y el 2,9% en un nivel bajo.

### Objetivo específico 3

Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la dimensión absorción de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.

**Tabla 6**

*Tabla cruzada variable cultura organizacional\*dimensión absorción*

			Dimensión Absorción		
			Medio	Alto	Total
<b>Cultura Organizacional</b>	Deficiente	N	0	1	1
		%	0,0%	1,0%	1,0%
	Moderado	N	8	36	44
		%	7,8%	35,0%	42,7%
	Eficiente	N	3	55	58
		%	2,9%	53,4%	56,3%
Total	N	11	92	103	
	%	10,7%	89,3%	100,0%	

Fuente: elaboración propia

La tabla 6, muestra que el 56,3% del personal enfermero perciben como eficiente la cultura organizacional, el 42,7% en un nivel moderado y el 1,0% en un nivel deficiente; por lado, el 89,3% percibieron en un nivel alto en la dimensión absorción y el 10,7% en un nivel medio.

## Análisis inferencial

La tabla 7, en el que se muestra la prueba de normalidad con la estadística que plantea Kolmogorov-Smirnov por tener una muestra mayor a 50 participantes.

Se ha trabajado con la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, bajo un 95% de confianza y con el 5% de significancia, en consecuencia:

- $P > 0,05$  = Prueba de Pearson (paramétrica)
- $P < 0,05$  = Prueba de Rho Spearman (no paramétrica)

### Decisión:

Si  $p < 0.05$ , rechaza la hipótesis nula y admite la alterna.

Si  $p \geq 0.05$ , se llegar aceptar la hipótesis nula.

### Tabla 7

#### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,077	103	,141
Engagement	,158	103	,000

Fuente: elaboración propia

La variable cultura organizacional presentó un  $\text{sig.} = 0,141 > 0,05$ , revela que los datos tienen distribución normal, mientras la variable engagement obtuvo un  $\text{sig.} = 0,000$  menor de 0,05, indicando que estos valores no tienen distribución normal, al encontrarse dos tipos de normalidad en los datos, la prueba para la correlación fue con Rho de Spearman.

### Contrastación de la hipótesis

- No hay relación: Rho de Spearman  $< 0,05$  y P es  $> 0,05$ .
- Si hay relación: P  $< 0,05$  y rho de Spearman es  $> 0,05$ .

Por lo tanto, se plantean las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación significativa

Hi: Existe relación significativa

### Hipótesis general

Hi: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.

H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.

### Tabla 8

#### *Hipótesis general*

		Cultura		
		Organizacional	Engagement	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Engagement	Coeficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

Fuente: elaboración propia

La tabla 8, la significancia fue de 0,000 menor de 0,05. Con el que se decide rechazar H0; y se acepta Hi. Por tanto, existe relación significativa entre la cultura organizacional y el engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023. Además, el valor del coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,644, indica la relación directa y moderada entre las variables. Es decir, a mejor

percepción de la cultura organizacional, el personal enfermero sentirá mayor compromiso con la imagen que transmite la institución a los pacientes y usuarios.

### Hipótesis específica 1

Hi: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión vigor de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.

H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión vigor de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.

**Tabla 9**

*Hipótesis específica 1*

			Cultura Organizacional	D1: Vigor
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	D1: Vigor	Coeficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

Fuente: elaboración propia

La tabla 9, muestra una significancia de 000 menor al 0,05. Se toma la decisión de rechazar H0 y se acepta Hi, confirmando que la cultura organizacional se relaciona con la dimensión vigor de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023. Además, el coeficiente Rho de Spearman de 0,582, indica la correlación directa de la cultura organizacional con la dimensión vigor Confirma la relación de grado moderado. Por tanto, a mejor percepción de la cultura organizacional el personal tiene mayor vigor en el trabajo.

## Hipótesis específica 2

Hi: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión dedicación de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.

H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión dedicación de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.

**Tabla 10**

*Hipótesis específica 2*

		Cultura Organizacional	D2: Dedicación	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	D2: Dedicación	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

Fuente: elaboración propia

La tabla 10, muestra una significancia de 0,000 menor de 0,05; con esto se toma la decisión de rechazar H0 y aceptar Hi. Indicando que la cultura organizacional se relaciona con la dimensión dedicación de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman de 0,549 se establece la relación directa de grado moderado la cultura organizacional con la dimensión dedicación.

### Hipótesis específica 3

Hi: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión absorción de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.

H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión absorción de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.

**Tabla 11**

*Hipótesis específica 3*

		Cultura Organizacional	D3: Absorción	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	,543**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	D3: Absorción	N	103	103
		Coefficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

La tabla 11, presenta una significancia de 0,000 inferior a 0,05, esto indica que se debe rechazar H0 y se acepte Hi, por tanto, la cultura organizacional se relaciona con la dimensión absorción de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023. También, se muestra un coeficiente Rho de Spearman de 0,543 y confirmando la relación directa de grado moderado entre la cultura organizacional y la dimensión absorción.

## V. DISCUSIÓN

Bajo el sustento del objetivo general, determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023; donde se ha obtenido que el 56,3% del personal enfermero percibieron como eficiente la cultura organizacional y el 77,7% en un nivel alto el engagement; igualmente existe relación directa, significativa y moderada entre la cultura organizacional y el engagement de los enfermeros de emergencia con el valor del coeficiente de Rho de Spearman de 0,644, muestra la relación directa y moderada entre las variables. Es decir, a mejor percepción de la cultura organizacional, el personal enfermero sentirá mayor compromiso con la imagen que transmite la institución a los pacientes y usuarios. En consecuencia, hay una semejanza con el estudio de Trigozo et al. (2022) quien argumentó que, mediante la prueba de Spearman, se constató la existencia de vínculo significativo, positivo y moderado, porque se valoró la relación en 0.566, concluyendo que un buen clima laboral incide sobre el desarrollo del engagement. Lo mismo ocurre con Zorrilla (2022) se dio con sustento de la prueba de Spearman, llegó a evidenciar que existe vínculo significativo, positivo y muy alto, porque fue valorado en 0.939, por ende, se ha concluido que, a una mayor satisfacción, se debe a un alto desarrollo de la cultura organizacional desde la participación de los trabajadores. También se asemeja con la tesis de Ortiz et al. (2021) quien ha dado a conocer que la relación se dio por medio del Chi<sup>2</sup>, llegando a poseer una significancia inferior a 0.05, por ende, se concluyó que el fortalecimiento del clima organizacional aporta al bienestar laboral. De acuerdo con Eman et al. (2021) pudo determinar que la cultura organizacional guarda vínculo significativo con el engagement, valorado en 0.395, lo cual se interpretó como positivo y bajo, por ende, se ha concluido que la cultura organizacional brinda soporte al desarrollo del engagement en los enfermeros de un hospital universitario. En ese mismo enfoque Fernández et al. (2022) se determinó que existe relación de 0.532, concluyendo que la cultura

organizacional aporta al desempeño laboral. No obstante, estos resultados se han basado en la teoría de Ulloa (2019) quien se ha referido que para que se sostenga una cultura organizacional, toda entidad organizacional debe desarrollar un ambiente favorable asociado a la filosofía de la organización, lo cual va aportar a que se cultive el valor institucional, que debe de transmitirse a los trabajadores, donde una vez ya que hayan asumido este componente, se va evidenciar el logro y desarrollo de un sentir de pertenencia que finalmente va repercutir sobre la determinación de actuaciones en conjunto y una gran imagen de mayor cohesión en la organización. En esa misma línea, se tiene la teoría de Pérez y Pedraza (2021) quienes señalan que fomentar el compromiso con la labor o engagement, es de gran necesidad porque se encuentra orientada a que se mejore la calidad de vida de los colaboradores que son parte de una entidad organizacional, debido que va enfocada en el análisis de la fortaleza de la persona, la forma como interactúa con su ambiente y la función que desempeña como trabajador. Además, empleando las palabras de Rincón y Aldana (2021) han indicado que la cultura organizacional se entiende como una perspectiva compartida por todo quien conforma una entidad, asociado al valor, creencia, principio y normativa que incide en las particularidades de la vida en el trabajo y rige la toma de decisión. Por otro lado, siguiendo con la narración de este capítulo, ahora se tiene al objetivo específico 1, donde se muestra que el 81,6% percibieron en un nivel alto la dimensión vigor; además, se presenta una significancia de 000 menor al 0,05, se ha tomado la decisión de rechazar  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , confirmando que la cultura organizacional se relaciona con la dimensión vigor de los enfermeros de emergencia de un hospital de Lima, 2023. Además, el coeficiente Rho de Spearman de 0,582, indica la correlación directa de la cultura organizacional con la dimensión vigor en grado moderado. Por tanto, a mejor percepción de la cultura organizacional del trabajador tiene mayor vigor en el trabajo. Dicho ello, se encuentra una similitud con el estudio propuesto por Ortiz y García (2021) quien concluyó que el desarrollo del apoyo organizacional (compromiso) fortalece la dimensión vigor del

engagement. Desde la posición de Gamarra (2021) llegó a establecer la existencia de relación entre la variable valorada en 0.799, siendo este valor positivo y alto, lo cual llevó a concluir que el fortalecimiento del vigor en el engagement aporta a la satisfacción laboral. Por lo tanto, estos resultados pueden ser comparados con la teoría de Wood et al. (2018) quien ha determinado que el vigor, esta referido a la perspectiva asociada al grado de vigor de los trabajadores y a su resistencia a la disponibilidad para que lleve a cabo sus actividades cotidianas en el trabajo, asimismo, se toma en consideración como la principal medida que forma parte del engagement. Además, Patiño et al. (2022) indican que el engagement en la actualidad ha llegado a tomar un gran significado dentro de las instituciones, debido que además de generar compromiso y fidelidad a la organización y a las tareas llevadas a cabo, su significado también cobra mayor valor porque se vinculó con los estadios mentales positivos de los trabajadores. Sumado a ello, Fajardo et al. (2020) señalaron que la cultura organizacional subraya una relevante promoción del valor y la creencia compartida y sus posibles efectos sobre la manera de comportarse, es decir, que la cultura, se refiere al ambiente social y de normatividad que mantiene la cohesión de una organización, el cual expresa el valor o idea social y creencia de quienes la integran que llega a ser compartida. Además, según Kwow y Kim (2020) se ha podido demostrar que los trabajadores tienden a comportarse de forma innovadora, llegando a activar su estrategia de afrontamiento para que supere los desafíos complejos al trabajar. En esa misma línea la teoría de Valenzuela y Villegas (2023) a diferencia de los trabajadores que padecen de un notorio agotamiento, otros trabajadores evidencian compromiso asociado con un gran sentir de vinculo energético y efectividad con su labor llevada a cabo, además, en lugar de sentir síntomas que le generan estrés y presión, tales trabajadores miran su labor como desafiantes, en tal sentido, el compromiso se llega a caracterizar por el factor energético, de participación y de eficacia en el trabajo, que llega a construir lo opuesto directo del agotamiento, cinismo y meta reducida. Según el objetivo específico 2, se muestra que el 53,4%

percibieron en un nivel alto la dimensión dedicación; además, se cuenta con una significancia de 0,000 menor de 0,05; con esto se toma la decisión de rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_1$ . Indicando que la cultura organizacional se relaciona con la dimensión dedicación de los enfermeros de emergencia de un hospital de Lima. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman de 0,549 se establece la relación directa de grado moderado la cultura organizacional con la dimensión dedicación. De igual manera, se tiene el aporte de Muntonyi et al. (2022) quien ha llegado a concluir que la promoción de la cultura organizacional promueve el clima atractivo y la dedicación de los trabajadores de los hospitales noruegos. Por ende, se encontró una coincidencia con Trigozo et al. (2022) quien ha encontrado un vínculo entre la dimensión absorción y el clima laboral contando con un valor de 0.587. Por lo tanto, consideró la teoría de Wood et al. (2018) quien indica que dimensión es la dedicación, relacionado con la sensación a que los trabajadores se llegan a involucrar a profundidad con el trabajo que realizan, experimentando un sentimiento de estar orgulloso, de tener significado y promover su estado de ánimo, es decir, que se refiere a una principal medida de promoción del involucramiento e interés sobre la meta laboral. De igual manera, se tiene a lo mencionado por Charry y Solórzano (2021) quien ha dado a entender que el engagement es la expresión de los trabajadores sobre su perceptiva física, cognitiva y emocional, referente a su trabajo e incide en su desempeño, llegando a sostener que tal integración de las perspectivas psicológicas fomenta y aporta al desarrollo del comportamiento singular, idéntico y promueve la formación del trabajador. Además, es cierto que estas condiciones desafiantes en la salud pueden interferir en la prestación de cuidados y mantenimiento de la calidad, y como tal, en la cultura organizacional de seguridad. Una forma de obtener datos sobre el impacto de la nueva normalidad en la cultura de seguridad en el entorno sanitario es a través de investigaciones que puedan generar informes institucionales focalizados.

En relación con el objetivo específico 3, se muestra que el 89,3% percibieron en un nivel alto la dimensión absorción y el 10,7% en un nivel medio. Además, presenta una significancia de 0,000 inferior a 0,05, esto indica que se debe rechazar  $H_0$  y se acepte  $H_1$ , por tanto, la cultura organizacional se relaciona con la dimensión absorción de los enfermeros de emergencia de un hospital de Lima, 2023. También, se muestra un coeficiente Rho de Spearman de 0,543 y confirmando la relación directa de grado moderado entre la cultura organizacional y la dimensión absorción. Dicho ello, estos resultados son corroborados por Ortiz y García (2021) quien han determinado en su estudio realizado en México que el desarrollo del apoyo organizacional (compromiso) fortalece la dimensión vigor y absorción del engagement. Asimismo, bajo la teoría de Wood et al (2018) la tercera dimensión es la absorción, basada en la perspectiva sobre el grado de concentración de los trabajadores en las actividades que lleva a cabo y de la sensación de que se sienta feliz y absorto en lo que realiza, al punto de que llega a perder la noción del tiempo, de similar manera, se llega a vincular con el grado de activación en sus labores, pero se encuentra mayormente enfocado en la perspectiva mental y cognitiva. Además, se tiene el juicio de García et al. (2022) ya que mencionaron que el personal sanitario suele estar inmerso en condiciones de trabajo muy exigentes, llevando a cabo tareas de alta complejidad y forman parte de la toma de decisión crítica a presión y deben ser rigurosos con las actividades que llevan a cabo acerca del paciente y familiar; además, pueden exponerse a largas horas de labor y turnos rotativos, así como alta demanda emocional y ocasionalmente pueden ser víctima de agresión; en tal situación, el engagement viene a ser una reacción psicológica que se desarrolla cuando la particularidad individual se relaciona con lo laboral. Bajo la posición de García et al. (2022) indica que es de gran importancia analizar a los trabajadores y evidenciar que se sienten perfectamente alineado y motivado con las metas de la organización, lo cual evidencia una vinculación positiva de la felicidad en el trabajo con el éxito de un rendimiento superior y la disposición a colaborar con sus colegas para llevar a cabo un trabajo con

más eficacia. El presente estudio permitió identificar el grado de asociación o relación que existe entre cultura organizacional y el engagement en un ambiente de trabajo de alta demanda de paciente, como es el servicio de emergencias, lo que debería incluirse en futuras investigaciones que requieran del análisis de las variables en mención, para generar un mayor conocimiento científico a los investigadores.

## **VI. CONCLUSIONES**

Después de realizar la investigación y siguiendo los datos recopilados, concluye diciendo:

### **Primera:**

De acuerdo con el objetivo general planteado, los resultados han permitido concluir que la variable cultura organizacional se relaciona significativamente con el engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital de Lima, 2023 (Rho de Spearman  $rs= 0.644$ )

### **Segunda:**

Tomando en cuenta al primer objetivo específico los resultados admiten concluir que la variable cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión vigor de los enfermeros de emergencia de un hospital de Lima, 2023 (Rho de Spearman  $rs= 0.582$ ).

### **Tercera:**

Con respecto al objetivo específico número dos el resultado admite ultimar que la variable cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión dedicación de los enfermeros de emergencia de un hospital de Lima, 2023 (Rho de Spearman  $rs= 0.549$ ).

### **Cuarta:**

En relación al objetivo específico número tres los resultados admiten argumentar que la variable cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión absorción de los enfermeros de emergencia de un hospital de Lima, 2023 (Rho de Spearman  $rs= 0.543$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda al gremio de enfermería en el hospital del estudio, medir la cultura organizacional que define las expectativas de los trabajadores frente al compromiso (Engagement) afectivo, bienestar y los valores expresados en la satisfacción del personal enfermero.

### **Segunda:**

Se recomienda al gremio de enfermería en el hospital del estudio, implementar los programas del mejor trabajador del mes, otorgando premios a los que más se identifican y se comprometen con la organización, proceso que se realiza con la opinión de los familiares de los pacientes en un buzón de sugerencias.

### **Tercera:**

A la dirección ejecutiva del hospital en estudio, ejercer el liderazgo en el trabajo de todo el personal incluyendo el de enfermería, el cual debe ser un liderazgo de corte transformacional para incentivar el cambio de paradigmas del trabajo convencional y proyectarlo hacia una labor de cuidado más personalizado.

### **Cuarta:**

Al servicio de psicología del hospital en estudio, sensibilizar a los enfermeros sobre los niveles óptimos de concentración para el trabajo, para evitar los episodios de estrés laboral los cuales constituyen los principales riesgos psicosociales en el trabajo sanitario.

## REFERENCIAS

- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://bit.ly/3n3b43U>
- Arispe, C., Yangali, S., Guerrero, A., Lozada, R., Acuña, A., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. Editorial Universidad Internacional del Ecuador. <https://bit.ly/3VvVVoJ>
- Asencio, L., Fábregas, C., y Carmona, C. (2019). Cultura organizacional y el intraemprendimiento académico en la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 79-103. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3427>
- Barrios, F., Calvo, A., Criado, F., & Curioso, W. (2021). Quality Evaluation of Health Services Using the Kano Model in Two Hospitals in Peru. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 6159. <https://doi.org/10.3390/ijerph18116159>
- Céspedes, S., Vázquezm L., Pacheco, E., Ceja, S., Clara, M., y De León, G. (2023). Cultura organizacional, competitividad y teoría del caos desde la perspectiva de los profesores en educación superior. *IPSA Scientia*, 8(1), 43-66. <https://bit.ly/3lqkdLo>
- Charry, M., y Solórzano, R. (2021). Engagement in the public servers of a peruvian military entity. *Revista Instituto de Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 26-36. <https://bit.ly/3Mi3hYN>
- Cisneros, J., Guevara, F., Urdánigo, J., y Garcés, E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://bit.ly/42QJM0z>
- Contreras, B., y Gómez, A. (2018). Aplicación de los cuestionarios de Denison para determinar las características de la cultura organizacional. *Revista de Investigación Sigma*, 5(1), 59-86. <https://doi.org/10.24133/sigma.v5i01.1204>
- Cuenca, X., y López, A. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *PODIUM*, (37), 43-56. <https://bit.ly/3Wi8wfF>
- De Vera, V. (2022). Psychosocial Factors and the Experience of Engagement at

- Work: Personal Resources as an Anchorage of Engagement. *Foro de Educación*, 20(2), 275-294. <http://dx.doi.org/10.14516/fde.837>
- Shafey, H., Eldeep, M., y Hanafy, Y. (2022). Relation between Health Care Organizational Cultura and Workplace Violence. *Egyptian Journal of Health Care*, 13(2), 1406-1419. <https://bit.ly/3Mlnwoe>
- Eman, D., Naglaa, S., & Ahlam, S. (2021). Organizational Culture, Individual Innovation and their relation to Nursing Staff's Work Engagement. *Mansoura Nursing Journal*, 8(3), 39-59. <https://doi.org/10.21608/mnj.2021.213159>
- Fassarella, C. S. (2021). Cultura organizacional de segurança na pandemia pela COVID-19. *Revista de Enfermagem Referência*, V(5). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388266931001>
- Fernández, M., Pesantes, H., y Uriol, Y. (2022). *Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el departamento de emergencia del complejo hospitalario PNP Luis N. Sáenz*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. <https://bit.ly/3pTG9Z4>
- Gamarra, Y. (2021). *Engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco ESSALUD – Cusco 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3MFOUi5>
- García, R., Pineda, L., Muñoz, P., & Rodríguez, I. (2022). Social Exchange approach and happiness at work: Exploring the mediating effect of organizational commitment. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 17(2), 221-236. <https://bit.ly/41Sc6hM>
- García, J., Gómez, J., Fagundo, J., Romero, M., Ortega, M., & Navarro, Y. (2022). Predictive factors for burnout and work engagement levels among doctors and nurses: a systematic review. *Revista Española de Salud Pública*, (95), 1-24. <https://bit.ly/3BGyZtB>
- Hernández, C., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA. Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Islas, K., y Amador, N. (2022). *Tipos de cultura organizacional en diferentes niveles de atención en una organización pública del sector salud*. Ciudad

Universitaria, 26th Congreso Internacional de Ciencias Administrativas. 1-21.  
<https://bit.ly/3pSlcxx>

- Karatepe, O., Rezapouraghdam, H., y Hassannia, R. (2020). "Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors". *International Journal of Hospitality Management*, (87), e102472. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472>
- Kwon, K., y Kim, T. (2020). "An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model". *Human Resource Management Review*, 30(2), e100704. <https://bit.ly/3OzF7LQ>
- Llanos, M. (2019). *La cultura organizacional: Eje de acción en la gestión humana*. Universidad Ecotec. <https://bit.ly/41Y7eYe>
- Lozano, D. (2020). Estrategia de fortalecimiento y mejora de la cultura organizacional de un Hospital Público, Huánuco-2018. *Gaceta Científica*, 6(4), 181-191. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.977>
- Matta, C. (2022). Egagement en personal de salud de un policlínico privado de Lima Norte. *Cuidado & Salud Pública*, 2(2), 50-56. <https://bit.ly/436Swzc>
- Mena, D. (2019). Organizational Culture, General Elements, Mediations and Impact on the Integral Development of Institutions. *Pensamiento & Gestión*, (46), 11-47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Mendez, E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136-169. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Mesfin, D., Woldie, M., Adamu, A., & Bekele, F. (2020). Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration, correlational study. *BMC Health Services Research*, (20), e438. <https://bit.ly/3MkJU0Z>
- Moya, V. (2019). Coaching educativo: ¿Qué identidad docente nos revela esta nueva corriente? *Foro de Educación*, 17(27), 271-287. <https://bit.ly/3lrXf6A>
- Mucha, L. D., Chamorro, R., Oseda, E., y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleado para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 44-51.

<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>

- Mutonyi, B., Slatten, T., Gravamen, G., & González, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, (22) e637. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>
- Navarrete, O. (2022). Organizational culture, a key element for the construction of organizational identity. *Analéctica*, 8(52), 29-49. <https://bit.ly/3obF3HJ>
- Ortega, A., y Patlán, J. (2019). *Efecto del engagement en el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de profesores universitarios*. XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, 1-25. <https://bit.ly/3lut9PX>
- Ortiz, J., y García, A. (2021). Relationship between perceived organizational support and work engagement in Mexican workers. *Journal Psicogente*, 24(45), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4084>
- Ortiz, L., Villar E., y Llanos, I. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1), 37-45. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Palafox, O., Ochoa, S., y Jacobo, A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, (35), 198-207. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>
- Palafox, O., Ochoa, S., y Jacobo, A. (2020). El liderazgo: una visión desde las teorías organizacionales. *Apuntes Universitarios*, 10(3), 95-112. <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.463>
- Park, Y., Konge, L., & Artino, A. (2020). The Positivism Paradigm of Research. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 95(5), 690-694. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003093>
- Patiño, L., Arana, M., Zapata, M., Patiño, H., Rodríguez, O., y Cárdenas, L. (2022). El constructo del engagement en Colombia: una revisión teórica. *Ciencia y Academia*, (3), 121-141. <https://doi.org/10.21501/2744838X.4489>
- Pedraja, M., Marchioni, A., Espinoza, J., & Muñoz, P. (2020). Leadership and

organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis. *Formación Universitaria*, 13(5), 3-14. <https://bit.ly/3BI1abD>

- Peralta, J., Palacios, J., Tamayo, J., Rodríguez, A., y Olivares, C. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 35-48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Pérez, J., & Pedraza, L. (2021). Measurement of work engagement and its relationship with communication, leadership and TIC's in a mexican editorial company. *Signos*, 11(1), 37-53. <https://bit.ly/437vDLS>
- Pezo, A., Vargas, J., y Gallardo, E. (2020). Internal Communication, Organizational Culture and Health Promotion: The View of the Peruvians Health Promoters. *Journal of Communication*, (20), 125-142. <https://doi.org/10.14201/fjc202020125142>
- Quiroz, Y., Muñoz, T., Salazar, P., Ocampo, F., y Vanegas, Y. (2020). Engagement y burnout en profesionales de la salud colombianos. *Salud(i)Ciencia*, 24(4), 201-207. <http://dx.doi.org/10.21840/siic/160641>
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M., & Jesuino, J. (2021). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), 524-532. <https://bit.ly/45czvgN>
- Reyes, J., y Moros, H. (2019). a cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista de Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. <https://bit.ly/3OqU4QD>
- Rincón, O., & Aldana, L. (2021). Organizational culture and its relationship with management systems: A literature review. *SIGNOS: Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2), 363-388. <https://bit.ly/3BEKjXg>
- Rivero, S., Meneses, W., García, J., Anibal, A., y Zevallos, L. (2021). *Metodología de la investigación*. Editorial Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://bit.ly/40NP3nw>
- Rodríguez, U., y Buelvas, V. (2021). *Manuel del tesista. Tips para terminar tu tesis en tiempo récord*. Editorial UVR correctores de textos. <https://bit.ly/3oMtaI2>

- Román, M. (2022). *Motivación laboral y cultura organizacional en el personal de salud del centro quirúrgico del hospital Sabogal del Callao, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3MgFPLo>
- Saavedra, F., Delgado, M., & Saldaña, A. (2020). Management engagement in the labor satisfaction of employees of public institutions. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7(2), 185-198. <https://bit.ly/3pY6Z2f>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial Universidad Ricardo Palma. <https://bit.ly/44dQtL7>
- Sánchez, A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://bit.ly/41EYrv6>
- Trigozo, J., Sánchez, F., 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-PERÚ*, 1(1) e14. <https://bit.ly/3BBWKTQ>
- Valenzuela, O., y Villegas, E. (2023). Engagement y su relación con la adicción al trabajo. *INVESTIGATIO*, 1(20), 1-16. <https://bit.ly/45v3QHB>
- Vásquez, M., Martínez, J., Gómez, C., y Salgado, A. (2019). Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia*, (23), 325-331. <https://bit.ly/3ogGuEG>
- Wong, P., Moenne, G., Arteaga, C., Larraechea, R., Dosal, F., Del Solar, J., Klempau, R., De Aguirre, J., Becerra, M., y Besio, C. (2018). *Medición 2018 Engagement*. Circular HR. <https://bit.ly/3MLDtpu>
- Yopan, L., Palmero, N., y Santos, R. (2020). Cultura organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-181. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
- Zorrilla, I. (2022). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del centro de salud de San Juan de Miraflores – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <https://bit.ly/3q0AxvS>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento
<b>Cultura organizacional</b>	Se refiere a un proceso de significado compartido de parte de todo quien integra una entidad organizacional y que es factor distintivo de la propuesta organizacional de otras, por ende, la cultura organizacional hace énfasis en la integración de la cultura individual y la de equipo en el interior de una entidad organizacional (Llanos, 2019).	Es una variable de naturaleza cuantitativa, que se mide desde la aplicación de la escala DOCS propuesto por Denison en el año 1991, bajo 4 dimensiones, 12 indicadores, con un cuestionario de 60 ítems, tipo Likert, los mismos que fueron tratados estadísticamente y cuyas puntuaciones que se lleguen a obtener van a ser clasificados en: Deficiente, moderado y eficiente.	Implicación	- Empoderamiento - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades	1-15	<b>Nominal:</b> <b>Tipo Likert</b>  Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)  <b>Calificación</b>  Deficiente Moderado Eficiente	Cuestionario
			Consistencia	- Valores centrales - Acuerdo - Coordinación e integración	16-30		
			Adaptabilidad	- Orientación al cambio - Orientación al cliente - Aprendizaje organizativo	31-45		
			Misión	- Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos - Visión	46-60		
<b>Engagement</b>	se refiere a los estados de activación positivos vinculados con el trabajo a llevar a cabo, y que se llegan a caracterizar por emprender un alto grado de vigor, dedicación y de absorción en el trabajo realizado. (Wood et al., 2018).	Es una variable de naturaleza cuantitativa, que se mide desde la aplicación de la escala Utrecht Work Engagement (UWES) bajo 3 dimensiones, 8 indicadores, con de un cuestionario de 17 ítems tipo Likert, los mismos que fueron tratados estadísticamente y cuyas puntuaciones que se lleguen a obtener van a ser clasificados en: bajo, medio y alto.	Vigor	- Energía - Resiliencia - Disposición - Persistencia	1-6	<b>Nominal:</b> <b>Tipo Likert</b>  Nunca (0) Casi Nunca (1) Algunas veces (2) Regularmente (3) Bastantes veces (4) Casi Siempre (5) Siempre (6)  <b>Calificación:</b>  Bajo Medio Alto	Cuestionario
			Dedicación	- Participación en el trabajo. - Sentimiento de entusiasmo - Orgullo e inspiración	7-11		
			Absorción	- Inmersión en el trabajo.	12-17		

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023?	Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.		<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal- correlacional.</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario DOCS Cuestionario UWES</p> <p><b>Población</b> 140 enfermeros del área de emergencia.</p> <p><b>Muestra</b> 103 enfermeros del área de emergencia.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 1: Cultura organizacional	
¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la dimensión vigor de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023?	Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la dimensión vigor de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión vigor de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.	<p><b>Dimensiones</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implicación.</li> <li>2. Consistencia.</li> <li>3. Adaptabilidad.</li> <li>4. Misión.</li> </ol>	
¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la dedicación de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023?	Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la dimensión dedicación de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión dedicación de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.	<p><b>Variable 2:</b> Engagement</p>	
¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la absorción de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023?	Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la dimensión absorción de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión absorción de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023.	<p><b>Dimensiones</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vigor.</li> <li>2. Dedicación.</li> <li>3. Absorción.</li> </ol>	

### Anexo 3. Instrumentos de investigación

#### CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL (DOCS)

El presente cuestionario es parte de una investigación titulada “**Cultura organizacional y engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital de Lima, 2023**”, llevado a cabo por la Lic. Ramirez Gomez de Yopan, Gloria Luz estudiante de la Universidad César Vallejo, el cual tiene fines únicamente académicos, por tal motiva se mantendrá completa y absoluta discreción.

**Indicaciones:** Leer con detenimiento las interrogantes que se han formulado y responder seriamente, marcando con un aspa la alternativa correspondiente.

#### **Escala auto-valorativa:**

- 1: Totalmente en desacuerdo (TeD)
- 2: En desacuerdo (ED)
- 3: Ni en desacuerdo, ni de acuerdo (NDA)
- 4: De acuerdo (DA)
- 5: Totalmente de acuerdo (TdA)

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Implicación	TeD	ED	NDA	DA	TdA
01. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
02. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
03. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
04. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
05. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
06. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
07. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
08. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
09. Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12. Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
13. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					

14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
<b>Dimensión 2: Consistencia</b>	<b>TeD</b>	<b>ED</b>	<b>NDA</b>	<b>DA</b>	<b>TdA</b>
16. Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22. Este grupo tiene una cultura "fuerte".					
23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.					
30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
<b>Dimensión 3: Adaptabilidad</b>	<b>TeD</b>	<b>ED</b>	<b>NDA</b>	<b>DA</b>	<b>TdA</b>
31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32. Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33. Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					
38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					
40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.					

41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43. Muchas ideas “se pierden por el camino”.					
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45. Nos aseguramos de que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”.					
<b>Dimensión 4: Misión</b>	<b>TeD</b>	<b>ED</b>	<b>NDA</b>	<b>DA</b>	<b>TdA</b>
46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.					
51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

**Muchas gracias.!!**

## **CUESTIONARIO SOBRE ENGAGEMENT (UWES)**

El presente cuestionario es parte de una investigación titulada “**Cultura organizacional y engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital de Lima, 2023**”, llevado a cabo por la Lic. Ramirez Gomez de Yopan, Gloria Luz estudiante de la Universidad César Vallejo, el cual tiene fines únicamente académicos, por tal motiva se mantendrá completa y absoluta discreción.

**Indicaciones:** Leer con detenimiento las interrogantes que se han formulado y responder seriamente, marcando con un aspa la alternativa correspondiente.

### **Escala auto-valorativa:**

- 1: Nunca (Ninguna vez)
- 2: Casi nunca (pocas veces al año)
- 3: Algunas veces (Una vez al año)
- 4: Regularmente (Pocas veces al mes)
- 5: Bastantes veces (Una vez por semana)
- 6: Casi siempre (Varias veces por semana)
- 7: Siempre

Ítems o preguntas	Valoración						
	1	2	3	4	5	6	7
<b>Dimensión 1: Vigor</b>							
01. En mi trabajo me siento lleno de energía.							
02. Mi trabajo tiene sentido y propósito.							
03. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando							
04. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
05. Estoy entusiasmado con mi trabajo							
06. Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí							
<b>Dimensión 2: Dedicación</b>							
07. Mi trabajo me inspira.							
08. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
09. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11. Estoy inmerso en mi trabajo.							
<b>Dimensión 3: Absorción</b>							
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
13. Mi trabajo es retador.							

14. Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
15. Soy muy persistente en mi trabajo.							
16. Me es difícil “desconectar” del trabajo.							
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							

**Muchas gracias.!!**



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y engagement de los enfermeros de emergencia de un hospital, Lima 2023", cuyo autor es RAMIREZ GOMEZ DE YOPAN GLORIA LUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO <b>DNI:</b> 15434903 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6768-381X	Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 31-07-2023 08:47:37

Código documento Trilce: TRI - 0613411