



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional en el engagement del personal de
enfermería de un hospital nivel II-I en el Callao, 2023

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

AUTORA:

Bringas Peña, Margarita (orcid.org/0000-0001-6275-3006)

ASESORES:

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

Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A toda mi familia que siempre está presente en cada paso y logro que consigo, gracias por su apoyo siempre, dedicado para ustedes.

Agradecimiento

A mis padres y docentes que me educaron e inculcaron los valores para ser siempre una buena profesional y persona.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población y muestra	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución del personal de enfermería	15
Tabla 2: Distribución de los niveles de Clima organizacional y dimensiones según el valor obtenido de los participantes	20
Tabla 3: Distribución de los niveles de Engagement y dimensiones según el valor obtenido de los participantes	21
Tabla 4: Resultado de la influencia del clima organizacional en el Engagement	22
Tabla 5: Resultado de la influencia del comportamiento organizacional en el Engagement	23
Tabla 6: Resultado de la influencia de la Estructura organizacional en el Engagement	24
Tabla 7: Resultado de la influencia de la Estilo de dirección en el Engagement	25
Tabla 8: Matriz operacional de la variable clima organizacional	45
Tabla 9: Matriz operacional de la variable Engagement	46

Resumen

El objetivo de la investigación actual fue determinar la influencia del clima organizacional en el engagement del personal de enfermería de un Hospital nivel II-I en el Callao, 2023, con el principal objetivo de conocer la relación causal entre ambas variables de estudio y generar estrategias de intervención en el personal de enfermería. Es una investigación de tipo básica, no experimental, correlacional causal de enfoque cuantitativo y transversal, la población fue de 110 enfermeros, empleándose como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento los cuestionarios de Evaluación del clima organizacional en salud (ECOS-S) y Utrecht Work Engagement Scale del modelo 17 (UWES-17), los resultados obtenidos demuestran que el 87.3% de los enfermeros tiene un nivel adecuado de clima organizacional y el 65.5% tiene un nivel alto de engagement, la prueba de regresión logística ordinal determinó que el Clima organizacional no influye en el engagement ($p: 0.998$) siendo similar para la dimensión de estructura organizacional ($p: 0,482$) y estilo de dirección ($p: 0,417$), presentándose solo relación estadística significativa la dimensión de comportamiento organizacional ($p: 0,009$), concluyendo que el clima organizacional no influye el engagement del personal de enfermería de un Hospital nivel II-I en el Callao, 2023.

Palabras clave: Clima organizacional, engagement, personal de enfermería

Abstract

The aim of the current research was to determine the influence of the organizational climate on the engagement of nursing staff at a level II-I hospital in Callao, 2023, with the main objective of being able to know the causal relationship between both study variables and generate intervention strategies for nursing staff. This is a basic, non-experimental, causal, quantitative and cross-sectional research. The population consisted of 110 nurses, using the survey as a data collection technique and the questionnaires of the Evaluation of Organizational Health Climate (ECOS-S) and the Utrecht Work Engagement Scale Model 17 (UWES-17). Through the ordinal logistic regression test, the results obtained show that 87.3% of the nurses have an adequate level of organizational climate and 65.5% have a high level of engagement. The organizational climate does not influence engagement ($p: 0.998$) being similar for the dimensions of organizational structure ($p: 0.482$) and leadership style ($p: 0.417$), having a statistical relationship means the dimension of organizational behavior and engagement ($0,009$). Concluding that the organizational climate does not influence the nursing staff engagement of a Level II-I Hospital in Callao, 2023.

Keywords: Organizational climate, engagement, nursing staff

I. INTRODUCCIÓN

Como parte importante de la gestión de los servicios de la salud, actualmente no basta con mejorar la infraestructura hospitalaria desde el punto de vista administrativo y estructural, sino también gestionar adecuadamente la cultura organizacional en la que se ubican los trabajadores de la salud. La forma en que los empleados interactúan con su entorno laboral se ha convertido en una parte importante de la gestión de la salud pública (Paredes et al., 2021).

De esta manera el clima organizacional de los establecimientos de atención sanitaria es un elemento o indicador de calidad que debe ser atendido por los representantes institucionales puesto que este es percibido por los pacientes como una adecuada atención brindada, sin embargo, a pesar de la globalización actual y de los conocimientos sobre componentes gerenciales en salud los estudios relacionados son escasos (Martínez et al., 2019).

En lo que respecta al Engagement en los profesionales de la salud ha demostrado que características paralelas como el aumento de la demanda laboral y situaciones desgastantes aumentan los índices relacionados con la disminución del desempeño laboral y la inestabilidad laboral (Franco et al., 2020).

El Engagement y su relación con el clima organizacional carece de estudios realizados en el personal de salud, sin embargo se ha relacionado al Engagement con otras condiciones laborales que afectan a los trabajadores en el aspecto psicológico, además de que los trabajadores con Engagement positivo presentan valores coincidentes con los mismos que tiene la organización caso contrario de aquellos que presente niveles de estrés elevados los cuales tienen valores contrapuestos a lo mencionado (Chiang et al., 2017).

En el Perú en una investigación realizada por Argomedo (2019), en trabajadores de un centro médico se demostró que el nivel de Engagement percibido tenía valores altos de 87% siendo la dedicación el principal factor reconocido con 57%, sin embargo la asociación con el clima organizacional es

desconocida (Matta, 2022).

El conocimiento sobre las características de ambos conceptos de investigación relacionadas entre sí, es desconocido y la cantidad de estudios realizados en asociados a este tema son escasos más aun en el personal de enfermería del presente nosocomio, siendo esto la principal motivación para la realización de este estudio.

Por lo antes expuesto se formuló como problema de investigación: ¿Cómo influye el clima organizacional en el engagement del personal de enfermería de un hospital nivel II-I en el Callao?; considerándose además como problemas específicos a la influencia entre las dimensiones del clima organizacional, siendo este el: ¿cómo influye la dimensión del comportamiento organizacional en el engagement del personal de enfermería?, ¿cómo influye la dimensión de estructura organizacional en el engagement del personal de enfermería? y ¿cómo influye la dimensión del estilo de dirección en el engagement del personal de enfermería?

La justificación teórica se basa en la obtención de nueva información sobre los conocimientos referentes a las variables de investigación en las enfermeras de los servicios hospitalarios, siendo un tema que carece de información tanto el contexto peruano e internacional, de manera práctica los resultados obtenidos permitirán identificar la relación entre el clima organizacional en el engagement y poder generar estrategias de intervención acordes a las necesidades de los trabajadores , metodológicamente con el uso del método científico e investigación correlación y mediante el uso de los instrumentos de recolección de datos tipo encuesta los resultados podrán ser empleados en otras investigaciones similares.

Para lo cual se planteó como objetivos, determinar cómo influye el clima organizacional en el Engagement del personal de enfermería de un hospital nivel III-I en el Callao y como objetivos específicos, identificar como influye la dimensión de comportamiento organizacional en el Engagement del personal de enfermería de un hospital nivel II-I en el Callao, identificar como influye la dimensión de Estructura

organizacional en el Engagement del personal de enfermería de un hospital nivel II-I en el Callao e identificar como influye la dimensión de Estilo de dirección en el Engagement del personal de enfermería de un hospital nivel II-I en el Callao.

Formulando además como hipótesis general si el clima organizacional influye en el engagement del personal de enfermería de un hospital nivel II-I en el Callao y como específicas si la dimensión de comportamiento organizacional influye en el engagement del personal de enfermería de un hospital nivel II-I en el Callao, 2023, si la estructura organizacional influye en el engagement del personal de enfermería de un hospital nivel II-I en el Callao y si la dimensión de estilo de dirección influye en el Engagement del personal de enfermería de un hospital nivel II-I en el Callao.

II. MARCO TEÓRICO

Existen una serie de estudios similares, dentro de ellos tenemos: Huaman (2023), para los fines de su estudio se propuso como objetivo establecer el Engagement y el clima organizacional de los trabajadores de un programa de unidad territorial, estudio correlacional que contó con la participación de 94 trabajadores, obteniéndose como resultado que el clima organizacional y el engagement tienen correlación estadística del 99% siendo significativa en los trabajadores ($p < 0.1$), concluyéndose la asociación que entre ambas variables es considerable.

Por otro lado, Cortegana (2022) tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud formulándose como un estudio casual, explicativo y correlacional considerando 72 participantes, sin embargo, el resultado de que el clima organizacional tiene una influencia del 12% en el desempeño laboral, lleva a concluir que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los empleados.

Entre tanto, Lara (2021) en la formulación de su estudio se propuso determinar la relación entre en clima organizacional y el engagement en México, estudio descriptivo correlación que contó con la participación de 112 participantes de una empresa en México, estableciéndose como resultado que el nivel asociación estadística entre las variables de estudio propuestas es positiva ($r=514$, $p<0.01$) concluyéndose que a mayor clima organizacional el engagement es también mayor.

En la investigación realizada por Regalado (2020) en la cual se propuso determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso laboral de un hospital en lima, se realizó mediante el enfoque correlacional causal en una población de 254 profesionales de las salud, obteniéndose como resultado que la variable independiente analizada tuvo un valor estadístico significativo (p valor= 0,000) con la variable de compromiso laboral, concluyendo que el clima organizacional influye positivamente en el compromiso laboral del personal de salud.

Por otro lado, Espejo (2020) en su investigación se planteó como objetivo establecer la relación entre clima organizacional y engagement laboral en un grupo de docentes, desarrolló un estudio correlacional, transversal aplicado a un total de 126 docentes, obteniéndose como resultado que la relación estadística entre las variables de investigación es significativa ($p=0,001$) concluyendo que la asociación entre ambas variables es positiva.

Carrillo (2020) en su investigación se propuso como principal objetivo analizar el engagement en el personal de atención del primer nivel sanitario en Ecuador, dicho estudio es de un diseño descriptivo transversal con una población total de 177 profesionales a los cuales se aplicó el instrumento de UWES 17, obteniéndose como resultado que el engagement de los participantes tenía un valor alto especialmente en la dimensión Vigor (5,04) con diferencia a la dedicación (5,01) y absorción (4,53), concluyendo que el valor es alto.

Por su parte Loaiza et al. (2020) se plantearon como identificar cual es la relación entre la calidad de los servicios de salud brindados y el clima organizacional en Colombia, estudio analítico transversal siendo la población total de 282 colaboradores, obteniéndose como resultado que el clima organizacional es satisfactorio y que la percepción de las expectativas es del 6,7% siendo satisfactorias concluyéndose que, aunque este sea adecuado es preciso mejorar la calidad de atención.

En el estudio realizado por Pineda (2020) se planteó como objetivo la relación del clima organizacional con el engagement de los docentes de una institución educativa, investigación correlación, en la cual participaron 61 docentes, obteniéndose como resultado que las dimensiones del engagement como la dedicación y absorción es media y con el vigor es baja, concluyendo que existe correlación entre las variables planteadas.

En un estudio realizado por Cerda et al. (2018) la formulación de su estudio se basó en determinar el nivel de clima organizacional y engagement de los trabajadores de una empresa, estudio descriptivo correlacional, se contó con la participación de 47 voluntarios, obteniéndose como resultado que, el nivel del clima organizacional necesita mejorar, además de que la asociación estadística entre las dimensiones del engagement y clima organizacional no tiene relevancia estadística ($p=0.20$), concluyendo se debe de mejorar las condiciones laborales.

Igualmente Chiang et al. (2017), para los fines del estudio planteado se propusieron analizar la relación entre el engagement y el clima organizacional en dos diferentes organizaciones sociales en Chile, estudio correlacional, siendo la población total de estudio de 83 trabajadores de la primera y 154 de la segunda, siendo el resultado que el grado de engagement es alto en ambas y considerándose como favorable al clima organizacional, concluyéndose que existe relación positiva entre ambas variables. Por su parte, Contreras (2023) para el desarrollo de este estudio se planteó identificar la relación entre el engagement y el clima organizacional del personal de enfermería, enfoque descriptivo, correlacional, se contó con la participación de 58 enfermeros, obteniéndose como resultado que en el 69% de los participantes considera que el clima organizacional se puede mejorar, 56% tiene un nivel medio de engagement, la prueba de Chi-cuadrado demostró un valor de $p=0,792$ llegando a la conclusión de que la asociación es negativa.

Así tenemos a Reyes (2022), donde para la realización de esta investigación se identificó la relación entre el engagement y el clima organizacional en un centro de educación básica alternativa, estudio de tipo correlacional, cuantitativo, se contó con la participación de 61 profesores, obteniendo como resultado que el valor para ambas variables es positivo, concluyendo además que la relación entre ambas variables es positiva.

Entre tanto, García (2021) se planteó como objetivo conocer la existencia de la relación entre el clima organizacional y el engagement, estudio descriptivo correlacional, para lo cual se contó con la participación de 314 operarios de

transporte, obteniendo como resultado que el nivel de engagement y clima organizacional es aceptable ya que para 142 (45.2%) de los participantes es favorable y para 198 (63.1%) siempre se sentían motivados.

De igual forma, Chavarri (2021) en su investigación se propuso establecer la relación entre el clima organizacional y compromiso de los trabajadores de un centro de salud, siendo de nivel descriptivo correlacional, participaron 40 voluntarios siendo el resultado que el 90 % considera que en relación a la primera variable es valor es favorable y el 70% tiene compromiso alto, concluyendo que la relación causal es positiva.

En un estudio realizado por Churapa (2018) el objetivo principal de la investigación planteada fue determinar la relación entre el engagement y el manejo del paciente politraumatizado en las enfermeras, estudio de tipo descriptivo correlacional en el cual participaron 26 enfermeras, obteniéndose como resultado que en cuanto al valor de engagement este era de mediano y alto nivel con relación a las dimensiones vigor (42,3%), dedicación (61.5%) y absorción (46,2%) estableciendo como conclusión que existe relación positiva entre el engagement y manejo del paciente politraumatizado.

Por último, Mamani (2018) en su investigación se estableció como objetivo determinar la relación entre el engagement y la motivación laboral del personal de enfermería de un centro quirúrgico, estudio de tipo correlacional y transversal del cual participaron 45 enfermeras, obteniéndose como resultado que el nivel de engagement en el 84.4% de los participantes es bajo y en cuanto a la motivación en el 88.9% de los encuestados es también bajo, estableciendo la conclusión de que la asociación entre ambas variables es positiva.

Se presentan a continuación las bases teóricas de la variable clima organizacional. Uno de los primeros investigadores en definirla fue Gellerman (1960), quien la consideró la personalidad de una empresa o institución y este influye directamente en el comportamiento del trabajador, haciendo referencia a que esto es el "Carácter de una compañía", posteriormente, Likert (1968) la define como

el comportamiento que tienen los trabajadores y el cual además es dependiente de eventos organizacionales y administrativos los cuales son identificados por ellos mismos, según Chiavenato (2004) es considerado como la atmósfera psicológica interna que es representativa de cada institución u organización.

Según lo mencionado por Brunet (2011) son las características tipificadas por cada organización y que estas características las diferencian de las demás y que influye en el comportamiento de cada trabajador, lo establecido por el Ministerio de Salud (2012) lo define como el conjunto de conceptos y percepciones que cada individuo tiene sobre la institución, influenciado por ciertos condicionantes como las relaciones interpersonales y el ambiente físico. En la investigación se considera la propuesta teórica de Segredo (2015) quien define al clima organizacional como las características del ambiente laboral, las cuales pueden ser percibidas de manera directa o indirecta por cada trabajador en su área donde realiza sus actividades, la cual aún se sigue estableciendo y referenciando en investigaciones actuales, manteniéndose aun en vigencia y sigue siendo empleado por otros autores hasta la actualidad (Foronda et al., 2021).

Es por ello que muchos autores con el pasar de los años han establecido diversos modelos teóricos, como es el brindado por Gonçalves (2000) el cual basado en el modelo teórico de Competing Values Framework menciona que el clima organizacional está conformado por un conjunto de características como es el liderazgo, toma de decisiones y estructura, que al ser medidos dan un panorama completo de cómo es percibida la organización, con lo cual se establece también que los efectos motivacionales del clima organizacional repercuten sobre el comportamiento de los trabajadores.

Para Brunet (2011) su modelo teórico está basado en el modelo de análisis transaccional establecido por Litwin y Stringer en 1968 en el cual se hace referencia a que el clima organizacional y la percepción del mismo influyen en variables intermedias y finales dentro de las cuales se hace referencia a las políticas, reglas, funcionamiento y administración de la organización laboral, lo cual es propuesto por Likert el cual teoriza que los sistemas de las organizaciones permiten

discriminar la relación causa y efecto del clima laboral.

Según Chiavenato (2004) en su modelo teórico basado en el análisis transaccional establecido por Litwin y Stringer en 1968, establece también que el accionar del personal son determinantes tanto situacionales como ambientales dentro de una organización lo cual genera un impacto sobre la percepción que ellos tiene sobre su lugar de trabajo, con lo cual se plantean nueve dimensiones que están dentro de un trabajo siendo la responsabilidad, estructura, remuneración, toma de decisiones, tolerancia al conflicto, desempeño, identidad, apoyo y riesgos.

Por otro lado, Palma (2004) Desde una perspectiva de integración de diferentes modelos teóricos como es el de roles, competencias liderazgo satisfacción laboral, establece que son los conceptos que los empleados tienen sobre la institución a la que pertenecen, siendo esta percepción relacionada con las características de cada individuo, dentro de los cuales se consideran también a factores propios de la organización.

Para lo cual Segredo (2015) en su modelo teórico de los 10 factores del clima organizacional desarrollados inicialmente por Schneider en 1975, define que las organizaciones están desarrolladas por trabajadores que se encuentran en áreas de actividad cambiante, creando actitudes que modifican a la institución, con lo cual se hace también referencia a las dimensiones que la conforman como son el comportamiento organizacional, estilos de dirección y estructura organizacional. Se utilizó los parámetros establecidos por Segredo (2015) ya que las características de su estudio son empleados hasta la actualidad por otros investigadores (García, 2021).

Bajo el modelo teórico de los 10 factores del clima organizacional de Schneider, Segredo propone tres dimensiones; Comportamiento organizacional siendo este el análisis de como las personas actúan en una organización, así como las interacciones entre los miembros y grupos bajo el contexto laboral considerados como factores a la motivación, liderazgo, comunicación, cultura organizacional y toma de decisiones con el fin de poder comprender y mejorarla eficiencia y eficacia

de una organización como segunda dimensión se define a la estructura organizacional la cual hace referencia a la forma en la cual se dividen, agrupan y coordina las actividades dentro de una organización, siendo además el esquema relacional entre la responsabilidad y comunicación entre los distintos niveles jerárquicos dentro de la organización y por último el estilo de dirección el cual considera las creencias de los miembros de una organización lo cuales aportan opiniones e ideas, lo cual fomenta la colaboración, la participación activa y el trabajo en equipo.

Con respecto a la segunda variable el engagement según Khan (1990), para describir al personal que tenían conductas motivadoras, energéticas y emocionantes relacionadas especialmente con su trabajo se le asignó el término Engagement; de igual forma Meyer (1991) establece que el engagement son las costumbres características con que los trabajadores establecen su vínculo con la institución. Por lo que, según Davis (2000) son las características con las que el trabajador se reconoce así mismo y que lo motiva a formar parte de la institución.

Para Schaufeli y Bakker (2003) es la Condición psicológica positiva que está asociada con la actividad laboral, responsabilidades y tareas que un trabajador desempeña de manera constante en su campo laboral, así mismo se tomará como definición de engagement la idea propuesta por los presentes autores por ser un concepto sólido y con mayor aceptación siendo aún utilizado por otros autores hasta la actualidad en investigaciones similares como es la realizada por Mazzeti (2023), Robin (2019) y Galanti (2021) en las cuales también se utilizó el concepto de engagement para la realización de sus investigaciones correspondientes.

Diversos autores han desarrollado modelos teóricos sobre engagement como es el propuesto por Khan (1990) en base al modelo teórico de compromiso estudiantil, explica la forma auténtica de expresión cognitiva, emocional y física que el trabajador tiene en su entorno laboral, por lo que se establece que un trabajador con un buen nivel de engagement tendrá actitudes positivas hacia su trabajo.

Por otro lado el modelo teórico de demandas y recursos laborales de Maslach (1997) establece que el engagement está determinado por factores como la eficiencia, compromiso y energía tienen un valor opuesto en los trabajadores que padecen de burnout, por lo cual un equilibrio de las dimensiones es un elemento fundamental para garantizar la satisfacción y compromiso de los trabajadores con la organización.

Según Schaufeli y Bakker (2003) el modelo teórico sobre la teoría de conservación de recursos establece que el engagement es un estado de positividad mental que son parte de los objetivos propios del trabajador promovido por sus motivaciones que suelen convertirse en un elemento afectivo constante, con lo cual se reconocen tres dimensiones siendo el vigor, absorción y la dedicación los que componen a este concepto.

Según el modelo de tres componentes establecido por Saks (2006) el engagement es una respuesta de los trabajadores a los recursos que son brindados por la institución tanto económicos como emocionales, con lo cual el personal responde a estos incentivos con engagement positivos siendo enfatizado en el modelo de intercambio social.

Por otro lado, el modelo de engagement organizacional establecido por Aguilón (2014) hace referencia a que para que el trabajador pueda desempeñarse adecuadamente la organización debe tener un modelo flexible de relación, lo cual genera un engagement positivo, el compromiso de los trabajadores está determinado por factores personales, asociados a la calidad de servicio y organizacionales los cuales pueden tener consecuencias positivas dentro de la organización.

Se tomó como definición de engagement la idea propuesta por Schaufeli y Bakker (2003) por ser un modelo teórico que aún es empleado en la actualidad por otros autores (Panisoara, 2020); adicionalmente bajo el modelo teórico sobre la teoría de conservación de recursos, Schaufeli y Bakker proponen tres dimensiones siendo la primera el vigor el cuál es el nivel de energía, entusiasmo y resiliencia que una

persona puede experimentar por su trabajo mostrando altos niveles de esfuerzo y compromiso positivo frente a diversas situaciones desafiantes o estresantes, como segunda dimensión se considera la absorción siendo esta el nivel en el cual una persona está completamente comprometida con su trabajo, sin darse cuenta del paso del tiempo u otras distracciones llegando a experimentar satisfacción al realizar sus actividades laborales y por último la dedicación la cual es el sentido de orgullo e importancia que las personas atribuyen a su área de trabajo, mostrando además motivación y satisfacción al momento del desarrollo de sus actividades.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación se formuló con enfoque cuantitativo puesto que las variables de estudio fueron medidas mediante datos numéricos asignados a través del uso de técnicas estadísticas para la descripción del objetivo de estudio planteado (Kerlinger, 2002).

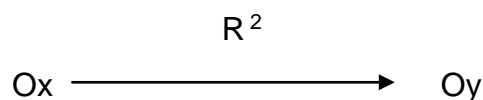
Correspondiente a una investigación básica, ya que como objetivo principal es el de generar nueva información para ser comparado con la realidad problemática (Muñoz, 2011), la investigación pretendió ampliar la información en base a los objetivos de estudio propuestos siendo un aporte importante para la gestión en salud pública.

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental, transversal y causal. Es no experimental porque no se cambiaron las variables del estudio, no se realizaron intervenciones de ningún tipo y los datos se midieron de forma transversal y simultáneamente con la realización del estudio desde su creación. Una variable solo se establece en un momento en el tiempo en el que esta casualmente correlacionada, al igual que se establece una asociación estadística entre dos variables (Hernández, 2014). Para los propósitos de este estudio, no se manipulo ninguna variable, pero se utilizó un instrumento que mide el clima organizacional en la participación de los trabajadores de la salud para recolectar datos y determinar relaciones causales entre las variables propuestas.

Figura 1

Esquema del diseño correlacional-causal



Donde:

—————> : influencia

Ox: Clima organizacional (Independiente)

Oy: Engagement (Dependiente)

R²: Correlación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

V1: Variable independiente Clima organizacional

Es una variable de características cualitativa ordinal (Bustamante et al., 2023)

Definición conceptual

Son las características del ambiente laboral, las cuales pueden ser percibidas de manera directa o indirecta por cada trabajador en su área donde realiza sus actividades (Segredo et al., 2015).

Definición operacional

Se aplicó la herramienta de evaluación del clima organizacional en salud diseñada por Segredo (2017), la cual se estructura de 50 ítems pertenecientes a las dimensiones de comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección, los niveles de medición y escalas se enumeran en el anexo 1.

V2: Variable dependiente Engagement

Es una variable de características cualitativa ordinal (Cienfuegos, 2016)

Definición conceptual

Estado mental de realización positivo que está relacionado con el trabajo,

responsabilidades y tareas que un trabajador desempeña de manera constante en su campo laboral. (Schaufeli y Bakker, 2003).

Definición operacional

Para evaluar el compromiso de las enfermeras se utilizó la herramienta Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) formulada por Schaufeli y Bakker (2003). Esta herramienta consta de 17 ítems divididos en las dimensiones de vigor, compromiso y absorción. Cada uno de ellos consta de indicadores distribuidos por categoría. Los niveles de medición e indicadores de enumeran en el anexo 1.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Correspondiente al año 2023, el total de profesionales de enfermería son 110 de todas las áreas hospitalarias, la distribución del total por cada servicio de atención se puede apreciar en la tabla 1.

Tabla 1

Distribución del personal de enfermería

Servicio hospitalario	Cantidad de personal por servicio	Porcentaje
Medicina interna	20	18%
Cirugía	15	14%
Neonatología	20	19%
Pediatría	20	19%
Emergencia	20	18%
Epidemiología	15	14%
Total	110	100%

Criterios de inclusión

- Enfermeros con deseo de participar voluntariamente en el estudio.
- Personal de enfermería que pertenece a la institución.
- Personal de enfermería con registro de colegiatura vigente.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que no pertenezca a la institución.
- Personal de enfermería que no cuente con colegiatura vigente.
- Personal de enfermería que no desee participar en la investigación de manera voluntaria.

3.3.2. Muestra y muestreo

Al ser una población de profesionales de enfermería pequeña para fines de esta investigación se considerará a todos los profesionales sin aplicar ningún tipo de cálculo estadístico muestral ni técnica de muestreo.

3.3.3. Unidad de análisis

Enfermera del hospital de ventanilla.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnica de recolección de datos

Se utilizó como técnica el uso de encuesta que permitirá recolectar de manera ordenada y sistemática la información relacionada con las variables de estudio (Anguita et al., 2003).

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario ECOS-S estructurado por Segredo (2017) y el Utrecht Work Engagement Scale del modelo 17 (UWES-17) formulado por Schaufeli y Bakker (2003), ambos distribuidos de manera virtual (ver anexo 2).

Características del instrumento ECOS-S

Es una herramienta que permite determinar el tipo de clima organizacional de los trabajadores de la salud en función de sus calificaciones promedio, consta de 50 preguntas, cada una de estas tiene tres opciones de respuesta, además de estar dividida en tres dimensiones, calificándose con 0 si es Nunca (N), 1 punto si es a veces (AV) y 2 puntos si es siempre (S), una puntuación más de 60 es considerado como adecuado, entre 40 a 59 es riesgo e inferior de 40 es inapropiado.

Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad del instrumento fue determinada mediante juicio de expertos, obteniéndose una validez con un valor V de Aiken de 0.97 y un valor de alfa de Cronbach de 0.7 considerándose un instrumento adecuado (Segredo,2017).

Con respecto a la validez y confiabilidad sobre el contexto nacional estos fueron realizados por Carrillo (2022) quien mediante el uso de juicio de expertos con relaciona al contenido del instrumento, en términos de confiabilidad esta obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,9432 siendo adecuado, por lo tanto, aplicándose dicho instrumento en su investigación realizada en un grupo de profesionales asistenciales de un Hospital en Perú.

Características del instrumento Utrecht Work Engagement Scale del modelo 17 (UWES-17)

El cuestionario UWES-17 de origen Holandés y desarrollado por Schaufeli y Bakker en el año 2003, permite identificar el nivel de compromiso que los trabajadores tienen con su área de trabajo, el cual consta de 17 ítems divididos en tres dimensiones los cuales son vigor, dedicación y absorción, la suma de cada dimensión permite obtener un puntaje global el cual se clasifica como 0-34 (bajo), 34-68 (medio) ,68-102 (alto).

Validez y confiabilidad

El UWES demostró validez de constructo adecuado mediante análisis factorial ($R=0.65$), así como la validez del contenido con valores mediante V de Aiken de 0.82 y 0.93 mientras que la evaluación de confiabilidad es también adecuada con un valor de alfa de Cronbach= 0.93 y 0.94 lo cual demuestra que el cuestionario mide adecuadamente las variables que desea medir (Schaufeli y Bakker 2003).

En el contexto nacional la validez y confiabilidad del instrumento UWES-17 fue desarrollada por Revatta (2023) quien mediante juicio de expertos identificó que el análisis del contenido del instrumento es adecuado siendo aplicable, con respecto a la confiabilidad se aplicó la prueba de alfa de Cronbach el cual obtuvo un valor de $.594$, siendo aplicado al personal de enfermería de un Hospital en Lima.

3.5 Procedimiento

Se coordinó de manera formal con las entidades representantes del hospital de ventanilla y con las respectivas áreas de donde se ejecutara el presente proyecto, con el objetivo de brindar cualquier tipo de información relacionada al estudio, a cada participante se le solicitó el llenado del consentimiento informado virtual antes de iniciar con la resolución del instrumento el cual tiene un tiempo de aplicación de un mes, posteriormente los datos fueron ingresados y procesados mediante análisis estadístico para obtener los resultados y establecer los prospectos finales.

La información se obtuvo de una encuesta virtual que consta de dos cuestionarios: un cuestionario de clima organizacional de 50 ítems y un cuestionario de engagement de 17 ítems, los cuales fueron transmitidos al grupo poblacional objetivo mediante el enlace de Google Forms a través de vía WhatsApp, siendo en todo momento de carácter libre y voluntario.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el análisis de regresión logística ordinal porque las variables representan este nivel de medición, lo que permite que cada elemento de la muestra tenga un orden de distribución entre regiones (Segura et al., 2006). Para ello se utilizó el software estadístico SPSS. En la figura 24, se considera un nivel de significancia teórica $\alpha=0.05$ según el estándar estadístico de que se acepta la hipótesis nula si $p \geq \alpha$ y se rechaza si $p < \alpha$.

3.7 Aspectos éticos

Se respetó en todo momento los parámetros establecidos por los principios y normas de ética en investigación de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo en conjunto con el área de maestría de los servicios de salud, correspondiente a los aspectos éticos los cuales se puede apreciar especificado en el formato de consentimiento informado ubicado en el anexo 6.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

Distribución de los niveles de Clima organizacional y dimensiones según el valor obtenido de los participantes

Nivel	Clima organizacional		Comportamiento organizacional		Estructura organizacional		Estilo de dirección	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	0	0	0	0	0	0	0	0
Riesgo	14	12.7	38	34.5	80	72.7	67	60.9
Adecuado	96	87.3	72	65.5	30	27.3	43	39.1
Total	110	100	110	100	110	100	110	100

En la tabla 2 se aprecia la distribución de los niveles obtenidos por el personal de enfermería con respecto al clima organizacional y por cada dimensión. El 87.3% tiene nivel de clima organizacional adecuado y 12.7% tiene nivel en riesgo, en el comportamiento organizacional 65.5% tiene nivel adecuado y 34.5% en riesgo, 27.3% tiene nivel adecuado y 72.7% tiene nivel en riesgo con respecto a la dimensión de estructura organizacional y en la dimensión de estilo de dirección el 39.1% tiene nivel adecuado y el 60.9% tiene nivel en riesgo.

Tabla 3

Distribución de los niveles de Engagement y dimensiones según el valor obtenido de los participantes

Nivel	Engagement		Vigor		Absorción		Dedicación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	38	34.5	46	41.8	41	37.3	43	39.1
Alto	72	65.5	64	58.2	69	62.7	67	60.9
Total	110	100	110	100	110	100	110	100

En la tabla 3 se aprecia la distribución de los niveles obtenidos por el personal de enfermería con respecto al Engagement y por cada dimensión. El 65.5% tiene nivel de engagement alto y 34.5% tiene nivel medio, en la dimensión vigor 58.2% tiene nivel alto y 41.8% nivel medio, 62.7% tiene nivel alto y 37.3% tiene nivel medio con respecto a la dimensión de absorción y en la dimensión de estilo de dirección el 60.9% tiene nivel alto y el 39.1% tiene nivel en medio.

Contrastación de hipótesis

Dado que las variables presentan distribución no normal (Anexo 4) es apropiado utilizar estadística no paramétrica para el análisis de correlación causal, con el fin de poder responder a las hipótesis generales y específicas planteadas, se usó el análisis de regresión logística ordinal en el Software SPSS 24.

Tabla 4

Resultado de la influencia del clima organizacional en el Engagement

	Chi-cuadrado	gl	Sig (P-valor)	Pseudo R2
Clima organizacional en el Engagement	519,859	936	0,998	0.239 0.239 0.039

Prueba de hipótesis general

En la tabla 4 se muestra el resultado obtenido de la prueba de regresión logística ordinal, demuestra que el engagement no depende del clima organizacional del personal de enfermería, el valor de Chi-cuadrado =519,859 y P-valor= 0,998 > α 0.05, establece aceptar la hipótesis nula, el valor de Pseudo R² con un coeficiente de Nagelkerke = .239 indica que el clima organizacional no influye sobre el engagement del personal de enfermería de un Hospital nivel II-I en el Callao.

Tabla 5

Resultado de la influencia del comportamiento organizacional en el Engagement

	Chi-cuadrado	gl	Sig (P-valor)	Pseudo R2
Comportamiento organizacional en el Engagement	32,347	16	0,009	0,255 0,255 0,042

En la tabla 5 El resultado obtenido de la prueba de regresión logística ordinal, demuestra que el engagement del personal de enfermería depende del comportamiento organizacional, el valor de Chi-cuadrado = 32,347 y P-valor=.009 < $\alpha = .05$, permite aceptar la hipótesis alterna propuesta, el valor de Pseudo R^2 con un coeficiente de Nagelkerke = .255 indica que el comportamiento organizacional influye en un 22.5% sobre el engagement del personal de enfermería de un Hospital nivel II-I en el Callao.

Tabla 6

Resultado de la influencia de la Estructura organizacional en el Engagement

	Chi-cuadrado	gl	Sig (P-valor)	Pseudo R2
Estructura organizacional en el Engagement	489,238	13	0,482	0,108 0,108 0,016

En la tabla 6 El resultado obtenido de la prueba de regresión logística ordinal, demuestra que el engagement no depende del comportamiento organizacional del personal de enfermería, el valor de Chi-cuadrado =489,238 y P-valor=0,482> α .05, permite aceptar la hipótesis nula, el valor del Pseudo R² con un coeficiente de Nagelkerke = 0,108, indica que la estructura organizacional no influye en el engagement del personal de enfermería de un Hospital nivel II-I en el Callao.

Tabla 7

Resultado de la influencia de la Estilo de dirección en el Engagement

	Chi-cuadrado	gl	Sig (P-valor)	Pseudo R2
Estilo de dirección en el Engagement	748,390	741	0,417	0,128 0,128 0,019

En la tabla 7 El resultado obtenido de la prueba de regresión logística ordinal, demuestra que el engagement no depende del estilo de dirección del personal de enfermería, el valor de Chi-cuadrado =748,390 y P-valor= 0,417 > α 0.05, establece aceptar la hipótesis nula, el valor del Pseudo R² con un coeficiente de Nagelkerke = 0,128 indica que el estilo de dirección no influye en el engagement del personal de enfermería de un Hospital nivel II-I en el Callao.

V. DISCUSIÓN

La investigación se planteó como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el engagement del personal de enfermería de un hospital de nivel II-I en el Callao. Los resultados obtenidos no permitieron aceptar la hipótesis planteada, concluyendo que el clima organizacional no influye en el engagement. Esto indica que los valores obtenidos con respecto a otros investigadores no son similares a pesar de aplicar el mismo tipo de análisis estadístico a un grupo poblacional con las mismas particularidades.

El resultado obtenido contradice a los conceptos teóricos de otros investigadores previos los cuales afirman que la relación entre ambos elementos es positiva y que una influye sobre la otra, esto se debe a que el clima organizacional está compuesto de una serie de constructos sujetos a diversos enfoques y posiciones lo cuales se pueden considerar a factores externos que son puramente organizacionales e objetivos y los que son percibidos por los trabajadores, lo cual indicaría que la opinión que el trabajador tiene sobre el lugar en donde labora es derivada netamente la satisfacción y percepción de sus expectativas (García, 2022).

En respuesta a la relación e influencia con el engagement este implica la conexión emocional que el trabajador tiene hacia la organización lo cual se relaciona con el nivel de esfuerzo y comportamiento en su área de trabajo, por lo tanto, cuando no existe influencia entre ambos elementos es porque la vocación por el servicio predomina sobre las características organizacionales de una institución (Ljaz, 2020).

Según lo propuesto por Khan (1990) los trabajadores con engagement se caracterizan por poseer cualidades cognitivas, físicas que los conectan emocionalmente con sus roles por lo que concentran sus energías a cumplir con las metas de la institución a la que pertenecen, con lo cual no dependen o no se ven influenciados por los factores que corresponden al clima laboral si no solo a su compromiso con su labor, para Bakker (2010) los trabajadores con engagement alto

son proactivos y están comprometidos con los altos estándares propuestos por la organización a la que pertenecen, sin que se vean afectados por las características de su ambiente laboral.

La vocación por la actividad laboral según Bargagliotti (2011) es un medio para poder satisfacer y alcanzar los estándares personales así como las necesidades económicas y sociales las cuales son elementos de los trabajadores con engagement alto a través del cual mejoran su desempeño y la productividad, sin depender de las características propias de la empresa, de igual manera Salanova (2000), especifica que el engagement es un estado mental de realización personal y positividad más que un estado específico o momentáneo del cual depende de las características del entorno de trabajo o del clima organizacional en cuestión.

El fundamento teórico propuesto por los autores mencionados justifica que el análisis estadístico empleado de resultados negativos con respecto a la influencia de las dimensiones del clima organizacional en el engagement del personal de salud analizados, por lo que los valores de engagement alto no depende de la influencia de las dimensiones de la variable en cuestión.

Sin embargo en nuestro medio los estudios similares presentan resultados que no guardan relación a los obtenidos, como es en el caso de los resultados obtenidos por Regalado (2020) que mediante el análisis de regresión logística estableció que el clima organizacional influye de manera positiva en el compromiso que el personal de enfermería tiene sobre su trabajo basándose en el valor de P-valor $=0,000 < \alpha 0.05$, por otro lado la investigación desarrollada por Cortegana (2022) mediante el mismo tipo de análisis estadístico obtuvo valores bajos en cuanto a la relación de ambas variables, con la estimación del R cuadrado de Nagelkerke de 122 estableció que el valor de influencia entre el clima organizacional influye en un 12% en el desempeño de los trabajadores de un establecimiento de salud.

Por otra parte, un elemento diferencial con otros investigadores en nuestro

contexto nacional es el análisis estadístico empleado, de los cuales la gran mayoría opta por establecer la correlación entre ambas variables de estudio sin embargo estos resultados muestran la relación positiva entre ambos elementos de estudio.

Como es en el caso de la investigación realizada por Huamán (2023) quien al establecer relación del clima organizacional y el engagement esta es significativa ($p < 0.01$) siendo considerable en los trabajadores, de manera similar Lara (2021) reportó que el nivel de asociación estadística entre ambas variables es positivo ($p < 0.01$), por otro lado Espejo (2022) en sus resultados demostró que la significancia entre ambas variables es significativa ($p < 0,001$) lo cual es contradictorio a los hallados en la investigación.

Si bien existen estudios en los cuales los resultados son similares, el análisis estadístico empleado es diferente al utilizado por el presente estudio como es el caso de la investigación realizada por Cerda (2018) que similar a este estudio, sus resultados demostraron que la asociación entre el clima organizacional y el engagement no tienen relevancia significativa ($P = 0.20$), al igual que los resultados reportados por Contreras (2023) en el cual la relación entre el clima organizacional y el engagement es negativa ($p = 0.792$), lo cual con respecto a este estudio comparten similitud, sin embargo el método empleado de análisis empleado no es similar siendo de mayor preferencia el análisis de relación.

Investigaciones realizadas a nivel internacional han utilizado como principal análisis estadístico pruebas de correlación entre ambas variables propuestas, estableciendo resultados similares con los autores nacionales, como es el caso de Chiang (2017) el cual en sus resultados que el clima organizacional tiene relación con el engagement, en un estudio similar pero relacionado con las dimensiones del engagement Pineda (2020) determinando en sus resultados que dichas dimensiones tenían relación con el clima organizacional de los trabajadores.

Para en este caso en particular para el estudio realizado se consideró aplicar de manera inversa la relación estadística de las dimensiones que influyen en otra variable, tomándose como referencia las dimensiones del clima organizacional con

el engagement de los trabajadores de salud, sin embargo, en nivel de influencia es negativo con respecto al análisis empleado.

Los resultados de Reyes (2022) muestran un contraste diferente con respecto a la metodología y análisis realizados, demostrando que la relación del clima organizacional y compromiso laboral tiene relación estadística significativa, para Chavarri (2021) en sus resultados obtenidos de igual manera se demostró que la relación causal es positiva.

Con respecto a la primera hipótesis específica en relación a si el comportamiento organizacional influye en el engagement del personal de salud en la investigación realizada por García (2022) en sus resultados obtenidos muestra similitud con los propios estableciendo que no existe relación entre la dimensión de comportamiento organizacional en el engagement ($p=0,540$) del personal de enfermería, este se debe a que el engagement no depende de un elemento que forma parte de las características del ambiente laboral si no como bien lo estipula Ljaz (2020) el engagement se ve más influenciado por el estado psicológico positivo y vocación del trabajador.

Por otro lado los resultados obtenidos con respecto a la segunda hipótesis específica a si la estructura organizacional influye en el engagement del personal de salud, en los resultados reportados por García (2022) no existe relación entre ambas variables estableciéndose mediante el valor de $p=0.985$, lo cual no es similar con los reportados por este estudio, si bien en los resultado del estudio reporto que con respecto esta dimensión la influencia era positiva, según Bakker (2010) , el nivel de compromiso del trabajador con la institución se ve influencia más por las características intrínsecas del empleado lo cual genera motivación, por lo tanto el nivel alto de engagement no está relacionado necesariamente condicha dimensión.

Sin embargo, con respecto a la tercera hipótesis específica relacionada con el estilo de dirección y egagement, García (2022) reporta mediante sus resultados obtenidos que la relación entre ambas variables no es significativa según el valor de $p= 0,728$, teniendo un valor similar al obtenido en el estudio.

La contrastación de los resultados en cuestión a las hipótesis específicas planteadas difieren con otro autor debido a que el análisis no es similar al de regresión logística aplicada, sin embargo, se ha establecido que igualmente los valores de correlación no son significativos para ninguna de las tres dimensiones del clima organizacional, siendo concluyente que en los tipos de análisis planteados en diferentes estudios la relación del entre las dimensiones de la primera variable con el engagement del personal de salud no es significativa.

En cuanto a los resultados descriptivos obtenidos la distribución de las frecuencias de valores con respecto al clima organizacional y engagement, comparten cierta similitud a otros estudios en el contexto nacional e internacional, como es en el caso de los resultados descriptivos obtenidos por García (2021) demuestran que la frecuencia con respecto al nivel de clima organizacional (45%) y engagement (63%) es adecuado, con relación a los resultados obtenidos que son similares con respecto al nivel, pero diferentes con respecto al porcentaje de frecuencia.

De manera similar los resultados mostrados por Chavarri (2021) demostraron que el 90% considera al clima organizacional adecuado y el 70% tiene un valor de engagement alto, los porcentajes del estudio obtenidos tienen el valor de puntaje y frecuencias similares con lo del estudio mencionado.

Sin embargo, en los resultados mostrados por Mamani (2018) los valores con respecto al engagement eran muy bajos en 84% de los participantes, lo cual no es similar a los resultados obtenidos, aunque en la investigación realizada por Chiang (2017) el nivel de engagement de los participantes fue alto y del clima organizacional fue también considerado como tal, siendo similares a los resultados obtenidos.

Con respecto a los resultados descriptivos los valores del nivel del clima organizacional y engagement son similares con resultado de otros autores puesto que la población tiene las mismas características que la seleccionada para este estudio, así como las mismas condiciones laborales.

El presente estudio ha evidenciado que el clima organizacional y sus dimensiones no influyen en el engagement que el personal de enfermería tiene, lo cual es contradictorio a lo planteado por otros autores, en el cual se hace referencia en que existe relación positiva entre el clima organizacional y el compromiso laboral, lo cual además significaría que si se incide en algunas de las dos variables puede aumentarse el nivel de la otra ($p < 0.01$) según el análisis realizado por Lara (2021).

Sin embargo, el análisis estadístico empleado no es de regresión logística, por lo que en varias investigaciones planteadas se utiliza otro método estadístico, implicando que estudios que similares que busquen si existe o no influencia de una variable sobre la otra sean muy escasos según en lo mencionado por Chiang (2017).

Con respecto a al análisis de influencia mediante regresión logística del clima organizacional en el engagement del personal de enfermería en cual es negativo, se deba a que son otros los factores que se comportan como elementos que influyen en el engagement , como es mencionado por Taibo (2022) en que hace referencia que existen elementos como la percepción de justicia , reconocimiento y compensación, empoderamiento y las características del trabajo la cuales no fueron consideradas para la realización del estudio y que podrían tener mayor influencia sobre el engagement del personal de salud.

Las principales limitaciones que se presentaron fueron la distribución y llenado de la encuesta puesto que por las mismas actividades laborales que el personal realiza y el poco tiempo entre tiempos de receso muchos de ellos respondían de manera inadecuada o simplemente no lo realizaban, los resultados obtenidos mediante regresión logística no demuestran en su totalidad el nivel de influencia entre los factores que están asociados al nivel de clima organizacional y engagement, por lo cual se deben de realizar más investigaciones mediante otro método de análisis que permitan identificar más otros elementos determinantes además de considerar otros factores que permitan evidenciar la influencia positiva en el engagement del personal de enfermería de un de un Hospital nivel II-I en el Callao.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El clima organizacional no influye sobre el engagement del personal de enfermería de un Hospital nivel II-I en el Callao, establecido por el resultado del P-valor > 0.05 , con lo cual la influencia de una de las variables sobre la otra es negativa, aceptando la hipótesis nula.

Segunda: El comportamiento organizacional influye sobre el engagement del personal de enfermería de un Hospital nivel II-I en el Callao, establecido por el resultado P-valor < 0.05 con lo cual la influencia de una de las variables sobre la otra es positiva, aceptando la hipótesis alterna.

Tercera: La estructura organizacional no influye en el engagement del personal de enfermería de un Hospital nivel II-I en el Callao, establecido por el resultado del P-valor > 0.05 , con lo cual la influencia de una de las variables sobre la otra es negativa, aceptando la hipótesis nula.

Cuarta: El estilo de dirección no influye en el engagement del personal de enfermería de un Hospital nivel II-I en el Callao, establecido por el resultado del P-valor > 0.05 , con lo cual la influencia de una de las variables sobre la otra es negativa, aceptando la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En relación al resultado obtenido se requiere que el actual representante del área responsable de investigación del hospital amplíe el campo de estudio considerando otras variables ajenas al clima organizacional que estén relacionadas a que el personal de enfermería tenga un nivel alto de engagement.

Segunda: El área de recursos humanos y servicio social debe continuar fortaleciendo las medidas de integración laboral que permitan mantener los valores adecuados con respecto a la dimensión de comportamiento organizacional el cual tiene relación al nivel alto de engagement del personal de enfermería.

Tercera: El área de docencia e investigación del hospital debe de enfocar para futuras investigaciones realizar estudios con diferente enfoque analítico para poder identificar los factores que influyen que el engagement del personal de enfermería tenga un valor alto.

Cuarta: El área de docencia e investigación del hospital debe de considerar cuáles son otros factores laborales que influyen en el engagement alto del personal de enfermería de un Hospital nivel II- I en el callao, mediante el empleo de investigaciones con enfoque y análisis estadístico analítico.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilón, A., Peña, J., y Decanini, M. (2014). Estudio exploratorio sobre la actitud del capital humano respecto al engagement (compromiso). *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1(6), 1-11. <http://www.reibci.org/publicados/2014/noviembre/0500111.pdf>
- Amanqui, M., y Sarmiento, Q. (2018). *Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa 2017* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6548>
- Anguita, C., Repullo, J., y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación, elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten primaria*, 31(8), 527-538. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Arancibia, D., Silva, D., Cortés, F., y De los Ángeles, P. (2021). Metodologías utilizadas en Clima y Cultura Organizacional en Instituciones de Salud: Una Revisión Sistemática. *Revista Salud y Administración*, 8(22), 57-66. <https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/208>
- Argomedo, J. (2019). *Engagement relacionado con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45540>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press. <https://www.routledge.com/Work-Engagement-A-Handbook-of-Essential->

- Bargagliotti, A. (2011). Work engagement in nursing: a concept analysis. *Journal of advanced nursing*. 68(6), 1414 – 1428. [10.1111/j.1365-2648.2011.05859.x](#)
- Blanco, S., Cerdas, V., y García, J. A. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45(1), 1-18. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias. Ed. R/ 2011, editorial Trillas, México D.F. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Bustamante, M., Gálvez, N., y Arrunátegui, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Rev. Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150-161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Cardozo, S., y Kwan, C. K. (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. *Población y Desarrollo*, 25(49), 106-129. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.025.49.106-129>
- Carrillo, P. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la provincia de Santa Elena, Ecuador. *Rev San Gregorio*, 40, 77-89. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Carrillo, G. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital Belén Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78507>

- Cerda, H., y Guillermina, M. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa COOPELAN LTDA*. [Tesis de maestría, Universidad de Concepción Campus los ángeles]. Repositorio institucional. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/3313>
- Chavarri, E. (2021). *Clima organizacional y su relación con el compromiso laboral en el personal del puesto de salud alto Perú, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan] Repositorio institucional. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7620>
- Chiang, M., Fuentealba, I., y Nova, R. (2017). Relación entre el clima organizacional y Engagement, en dos fundaciones sociales, Sin Fines de lucro, de la región de Bio. *Ciencia y Trabajo*, 19(59), 105-112. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial McGraw Hill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Churapa, Q., y Vilca, C. (2018). *Conocimientos del manejo inicial del paciente politraumatizado y engagement, enfermeras servicio de emergencia Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa 2017*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6589>
- Cienfuegos, M., y Cienfuegos, A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. *Rev Ibero Inves y Desarrollo Edu*,7(13),1-22. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015&lng=es&tlng=es)

- Contreras, R. (2023). *Clima organizacional y engagement de las enfermeras que laboran en áreas críticas de un hospital del MINSA 2020*. [tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/19473>
- Cortegana, G. (2022). *Clima organizacional en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100613>
- Damián, J. L., Castillo, E. F., Reyes, C. E., Salas, R. M., y Ayala, C. I. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *Medisur*, 19(4), 624-632. <https://www.redalyc.org/journal/1800/180069886011/>
- Davis, K., y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill. <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/57688>
- Espejo, D., Flores, C., Pérez, J., Santos, L., y Paredes, M. (2022). Clima organizacional y engagement laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(3), 121-128. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1526>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The leadership quarterly*, 30(1), 111-132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Franco, V., Quiroz, E., y Castaño, E. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿existe diferencia según el tipo de contrato? *Rev Virtual Uni Cato del Norte*, 60, 159-177. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194263234009/html/#:~:text=No%20existen%20diferencias%20estad%C3%ADsticamente%20significativas,el>

%20v%C3%ADnculo%20con%20el%20trabajo

- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426. [10.1097/JOM.0000000000002236](https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236)
- García, C. (2017). *Relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y engagement en una empresa de transporte y monitoreo de residuos sólidos en lima 2017*. [Tesis de maestría, USMP] Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9484>
- Gellerman, S. W. (1960). *Problemas humanos de la empresa*. Madrid: Guadarrama. <https://www.casadellibro.com/libro-problemas-humanos-de-la-empresa/mkt0002671055/3873373>
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC). <https://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- García, R. (2022). *Clima organizacional y engagement en el personal del servicio de emergencia en un hospital nivel II-I, Lima-2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98312/Garcia_HRD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, T. J., Duana, D., y Polo, S. D. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista cubana de salud pública*, 47(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lng=es&tlng=es

- Hernández, H., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª edición), Mc Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huaman, A., y Torres, R. (2023). Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de un programa social en la unidad territorial de Apurímac. *PURIQ*,5(504), 1-11. <https://doi.org/10.37073/puriq.5.504>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692– 724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kerlinger, F. N. (2002). Investigación del comportamiento. McGraw- Hill. <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- Lara, D. (2021). Análisis correlacional entre clima organizacional y compromiso laboral: Un estudio de caso. *Rev Mult de Avances de Invest*,7(1), 1-11. <https://www.remai.ipn.mx/index.php/REMAI/article/view/78>
- Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao: Deusto. <http://catalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/opac-detail.pl?id1=1396>
- Litwin, G., y Stringer, R. (1968). Motivación y Clima Organizacional. Boston: Harvard University Press.
- Loaiza, A., López, P., Loaiza, H., y Montoya, J. (2020). Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales (Colombia). *Arch Med*, 20 (2):397-409. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3473>
- Mamani, A., y Quispe, S.(2018). *Motivación laboral y el engagement laboral en*

el personal de Enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa Julio – 2017. [Tesis de maestría, UNAS]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/d212acc6-5439-4c83-a7d9-8b6670e1ab0a>

Martinez, E., Molina, J., y Parada, I. (2019). Clima organizacional: estudio de caso en un centro de salud del primer nivel de atención Morelos Mexico. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347-356. <https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197>

Maslach, C. y Leiter, M. P. (1997) The truth about burnout. San Francisco, CA: Jossey Bass. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1275978>

Matta, S. (2022). Engagement en personal de salud de un policlínico privado de Lima Norte. *Rev Cien Cuidado y Salud Publica*, 2(2), 50-56. <https://doi.org/10.53684/csp.v2i2.51>

Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069-1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

MINSA. (2012). Documento Técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional. Lima, Perú. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>

Muñoz, C. (2011). Como elaborar y asesorar una investigación de tesis. (2da edición, Pearson, 2011. <https://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/Carlos-Mu%C3%B1oz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis-2Edicion.pdf>

- Palma, S. (2004). Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo. [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA CLIMA LABORAL CL SP C Manual 1o Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SP_C_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Panisoara, I. O., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca, R., & Ursu, A. S. (2020). Motivation and continuance intention towards online instruction among teachers during the COVID-19 pandemic: The mediating effect of burnout and technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8002. [10.3390/ijerph17218002](https://doi.org/10.3390/ijerph17218002).
- Paredes, E., Lavanda, F., y Martínez, R. (2021). Clima organizacional y gestión en hospitales públicos de la provincia de Ica, 2018. *Dom Cien*, 7(3), 973-989. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.2034>
- Pineda, A. (2020). Clima organizacional y engagement de los docentes de una institución educativa privada de educación básica regular de Tacna, 2018. [Tesis de maestría, Universidad privada de Tacna]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1532>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International journal of environmental and public health*, 18(5), 2294. [10.3390/ijerph18052294](https://doi.org/10.3390/ijerph18052294)
- Regalado, D. (2020). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53094>
- Revatta, Q. (2023). *Condiciones laborales y engagement del personal de enfermería en el área de cuidado intensivo de un hospital lima, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122768/Re
vatta_QFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122768/Re
vatta_QFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reyes, J. (2022). *Clima organizacional y vinculación laboral/ engagement en una institución de gestión pública*. [Tesis de maestría, Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/7288>

Saks, A. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940610690169/full/html>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-300. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar. Valencia: Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

Segredo, A., García, A., López, P., Cabrera, P., y Perdomo, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Rev Cubana de Salud Pública*, 41(1), 1-18. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010&lng=es&tlng=es

Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Rev Cub de Salud Publica*. 43(1), 57-67. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/57-67/>

- Segura, J., Solis, J., y Segura, V. (2006). Análisis de regresión logística para datos correlacionados utilizando tres procedimientos del sistema estadístico SAS. *Rev Cien FVC LUZ*, 16(3), 282-287. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-22592006000300010&lng=es&tlng=es
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., y Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del trabajo y las organizaciones*, 16 (2), 117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Soriano, A. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diálogos*, 14, 19-40. <https://core.ac.uk/download/pdf/47265078.pdf>
- Taibo, M., y Troilo, F. (2022). Principales factores impulsores de compromiso en developers según su etapa de carrera en la empresa de transformación digital Global Task. *Ciencias Económicas*, 1(19). <https://doi.org/10.14409/rce.2022.19.e0008>

ANEXOS

ANEXO 01: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 8

Matriz operacional de la variable clima organizacional

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Son las características del ambiente laboral, las cuales pueden ser percibidas de manera directa o indirecta por cada trabajador en su área donde realiza sus actividades (Segredo et al., 2015).	Se evaluará según el puntaje obtenido al final de la evaluación mediante el instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud (ECOS-S). (Segredo,2017)	Comportamiento organizacional	Motivación	10,15,29,35,45	Nunca (0) A veces (1) Siempre (2) 60 a más: adecuado 40 a 59: riesgo Menos de 40: inadecuado
				Comunicación	2,17,22,37,48	
				Relaciones interpersonales y de trabajo	3,18,23,38,46 6,11,25,30,43	
				Funcionamiento	1,16,21,36,47	
			Estructura organizacional	Condiciones de trabajo	5,20,31,40,50	
			Estilo de dirección	Estímulos al desarrollo organizacional	7,12,26,32,41 4,19,24,39,49	
				Liderazgo Participación Solución de conflictos Trabajo en equipo	9,14,28,34,44 8,13,27,33,42	

Tabla 9

Matriz operacional de la variable Engagement

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Engagement	Estado mental de realización positivo que está relacionado con el trabajo, responsabilidades y tareas que un trabajador desempeña de manera constante en su campo laboral. (Schaufeli y Bakker, 2003)	Se considerará el puntaje obtenido por las enfermeras evaluadas mediante el uso del instrumento Utrecht Work Engagement Scale modelo 17 (UWES-17).(Schaufeli y Bakker (2003)	Vigor	Nivel de energía Fuerza y vigor Motivación Resistencia Constancia Optimismo	1,4,8,12, 15,17	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente
			Dedicación	Significado y propósito Entusiasmo Inspiración Orgullo	2,5,7,10,13	Bastantes veces Casi siempre Siempre
			Absorción	Reto Concentración Felicidad Inmersión Conexión Disfrute Satisfacción	3,6,9,11,14,16	0-34 (bajo) 34-68 (medio) 68-102 (alto)

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de clima organizacional

- Datos del encuestado

Edad: _____ Sexo: F __ M ____
 Profesión: _____ especialidad: _____
 Centro de trabajo:
 Consultorio Médico: _____ Policlínico _____ Hospital: _____
 Institución Docente: _____ Unidad de dirección: _____
 Otra: _____ Cual: _____
 Prestador: Si: _____ No: _____
 Directivo: Si: _____ No: _____ si es si, diga que función realiza:

- Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta: Nunca(N), A veces (AV) o Siempre (S).

Incisos	N	AV	S
1. El ambiente que se respira en la institución es agradable.			
2. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
4. Cuando hay un reto para la institución todas las áreas participan activamente.			
5. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización masiva.			
6. Los trabajadores conocen la misión de la institución.			
7. Existe preocupación por que se entienda bien el trabajo a realizar.			
8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10. El trabajo que realizo me gusta			
11. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
12. Cuando aparece un problema determinado se sabe quien debe resolverlo.			

13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			
14. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
19. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
20. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
22. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
24. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			
25. Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			
32. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
33. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			

34. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35. Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados de la institución.			
36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
37. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la institución.			
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			
40. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
41. A la hora de realizar el trabajo se tiene en cuenta las propuestas del colectivo.			
42. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43. Los trabajadores de la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.			
44. Cuando se analiza un problema de los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
46. En la institución se estima el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
48. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			

Cuestionario Engagement

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esa forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (Cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre	
	0	1	2	3	4	5	
	Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días
1.	_____ En mi trabajo me siento lleno de energía.						
2.	_____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.						
3.	_____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.						
4.	_____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.						
5.	_____ Estoy entusiasmado con mi trabajo.						
6.	_____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.						
7.	_____ Mi trabajo me inspira.						
8.	_____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.						
9.	_____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.						
10.	_____ Estoy orgulloso del trabajo que hago.						
11.	_____ Estoy inmerso en mi trabajo.						
12.	_____ Puedo continuar trabajando durante largos 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 "desconectarme" de mi trabajo.						
17.	_____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.						

ANEXO 03: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Clima organizacional en el engagement del personal de enfermería de un hospital nivel II-I en el Callao,2023.

Investigadora: Bringas Peña, Margarita

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada, cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional en el Engagement del personal de enfermería de un hospital nivel II-I en el Callao, 2023 ,este estudio es desarrollado por la estudiante de posgrado de la carrera profesional de enfermería perteneciente al programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud, esta investigación ha sido aprobada por las autoridades correspondientes de la Universidad con el permiso del representante del hospital de ventanilla.

La relación entre el clima organizacional y Engagement carece de estudios realizados en el personal de salud, sin embargo se ha relacionado al Engagemet con otras condiciones laborales que afectan a los trabajadores desde el punto de vista psicológico, además de que los trabajadores con Engagement positivo presentan valores coincidentes con los mismos que tiene la organización caso contrarió de aquellos que presente niveles de estrés elevados los cuales tienen valores contrapuestos a lo mencionado.

En el personal de enfermería del Hospital de Ventanilla el conocimiento sobre las características del clima organizacional y del Engagement carece de información así como de estudios que se hayan realizado bajo la premisa propuesta de este estudio y la asociación entre ambas variables, siendo la principal motivación científica para la realización del mismo.

Procedimiento

Si usted acepta participar en la presente investigación se debe de tomar en consideración los siguientes puntos:

1. Se le entregara de manera virtual dos encuestas en la cual se recogerán sus datos personales y está comprendida sobre la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.
2. Ambas encuestas tienen un tiempo aproximado de entre 20 a 25 minutos y serán codificadas con un número de identificación con lo cual serán anónimas

En todo momento se respetará los principios éticos de en investigación como:

Autonomía: en la cual los participantes pueden decidir libremente si desean participar o retirarse de la investigación en cualquier momento que deseen.

Justicia: todos los participantes tendrán un trato igualitario sin ningún tipo de exclusión.

Beneficencia: en todo momento se brindara seguridad y se procurara que el estudio sea beneficioso para los participantes.

No maleficencia: la información de los participantes no se será utilizado con otros fines que no sean parte de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si presenta alguna duda sobre el estudio o tiene algún problema durante su participación puede contactar a la investigadora principal Bringas peña, Margarita al Email maguibp21@gmail.com y o la asesore de investigación responsable Miluska Rosario Vega Guevara.

Consentimiento

Después de haber sido informado sobre los propósitos de esta investigación doy mi consentimiento para participar del presente estudio.

Nombre(s) y apellidos:

Fecha y Hora:

ANEXO 04 PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

	Estadístico	gl	Sig (P)
Clima organizacional	0.076	110	0.133
Comportamiento organizacional	0.195	110	0.000
Estructura organizacional	0.118	110	0.001
Estilo de dirección	0.077	110	0.126
Engagement	0.065	110	,200*

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, debido a que la cantidad de datos eran más de 50 tomando en consideración que el nivel de significancia debe ser menor a 0.05, se obtuvo como resultado que el clima organizacional presenta variabilidad en la normalidad de los datos siendo no uniformes así como el estilo de dirección y Engagement siendo no normales, por lo cual se establece que se debe utilizar análisis estadístico no paramétrico considerando adecuado emplear regresión logística ordinal para establecer la influencia de las variables de estudio con el engagement.

ANEXO 05: FICHA TECNICA

Ficha técnica para medir el clima organizacional

Denominación original: Evaluación del clima organizacional en salud (ECOS-S)

Autor: Segredo Pérez, María

Origen: Habana, Cuba

Adaptación Perú: Flores, Ana 2021

Adaptado para el contexto de la población correspondiente al campo de salud.

Tiempo: 20 minutos

Ejecución: adultos de más de 18 años Significados: valoración del clima organizacional

Tipo: Baremos peruano

Usos: gestión en salud

Ficha técnica para medir Engagement

Denominación original:

Utrecht Work Engagement Scale del modelo 17 (UWES-17)

Autor: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker Origen: Holanda-Utrecht

Adaptación Perú: Felipe, D. (2021)

Adaptado para el contexto del estudio psicométrico en los trabajadores de empresas privadas.

Tiempo: 25 minutos

Ejecución: adultos de más de 18 años Significados: valoración del engagement

Tipo: Baremos peruano

Usos: gestión en salud, administración, gestión pública

Baremo: <69 (bajo), 69-91 (medio), >91 (alto)

ANEXO 06: CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



Firmado digitalmente por ROMÁN
LARRA SÉRGIO ALFREDO PIR
10020884.html
Cargo: Jefe De La Unidad De Apoyo A
La Docencia E Investigación
Fecha: 10.11.2023 15:07:18 -05:00

UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Sr(a).
BRINGAS PENA MARGARITA
Licenciada de enfermería

Asunto: AUTORIZACION PARA APLICACION DE INSTRUMENTO
ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez hacer de su conocimiento que hemos recibido la solicitud para obtener la información requerida en el desarrollo de la investigación titulada: "Clima organizacional en el engagement del personal de enfermería de un Hospital nivel II-I en el Callao, 2023", a cargo del estudiante de maestría BRINGAS PEÑA MARGARITA. Por esta razón y habiendo realizado la revisión del documento se decide autorizar la aplicación del instrumento encuesta al personal profesional de la salud de enfermería, los cuales deben recibir una orientación previa respecto a la terminología técnica empleada en dicha encuesta. Sin otro particular, me despido expresándole mis deseos de éxito en su gestión.

Atentamente

Dr. Sergio Romani Larrea
Jefe de la Unidad de Apoyo a la
Docencia e investigación

ANEXO 08: BASE DE DATOS

N°	ENGAGEMENT					DEDICACION (D2)					ABSORCION (D2)					
	VIGOR (D1)															
	item 1	item 4	item 12	item 15	item 17	item 2	item 5	item 7	item 10	item 13	item 3	item 6	item 9	item 11	item 14	item 16
1	1	4	3	5	4	4	2	0	6	2	5	5	6	2	2	0
2	4	4	5	6	4	6	4	6	5	5	4	4	4	5	6	6
3	6	1	4	4	1	6	6	6	1	4	5	2	5	5	6	5
4	3	5	5	5	6	6	6	6	5	5	4	4	6	6	5	6
5	6	6	3	6	6	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
6	5	6	5	5	5	3	4	3	5	6	4	3	3	3	3	6
7	6	6	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5
8	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	6	6	6	2	2	2
9	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	6	5	5	5	5	4	6	6	5	6	6	5	5	4	6	4
11	3	3	3	3	2	6	3	3	6	6	3	3	4	5	6	6
12	3	3	4	4	4	4	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5
13	3	4	4	4	2	4	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6
15	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5
16	3	6	6	6	6	4	3	5	6	7	2	3	3	5	5	5
17	6	6	6	6	5	4	3	4	3	4	5	6	3	6	6	5
18	5	5	5	5	4	4	5	6	6	4	3	4	4	4	6	6
19	0	2	2	2	2	3	2	3	4	4	6	2	1	2	3	4
20	5	3	3	4	3	3	6	6	6	4	5	4	6	6	6	6
21	5	6	5	5	5	3	4	3	5	6	4	3	3	3	3	6
22	6	6	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5
23	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	6	6	2	2	2	2
24	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	6	5	5	5	5	4	6	6	5	6	6	5	5	4	6	4
26	3	3	3	3	2	6	3	3	6	6	3	3	4	5	6	6
27	3	3	4	4	4	4	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5
28	1	4	3	5	4	4	2	0	6	2	5	5	6	2	2	0
29	4	4	5	6	4	6	4	6	5	5	4	4	4	5	6	6
30	6	1	4	4	1	6	6	6	1	4	5	2	5	5	6	5
31	3	5	5	5	6	6	6	6	5	5	4	4	6	6	5	6
32	6	6	3	6	6	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
33	5	6	5	5	5	3	4	3	5	6	4	3	3	3	3	6
34	6	6	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5
35	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	6	6	2	2	2	2
36	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	6	5	5	5	5	4	6	6	5	6	5	5	5	4	6	4
38	3	3	3	3	2	6	3	3	6	6	3	3	4	5	6	6
39	3	3	4	4	4	4	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5
40	3	4	4	4	2	4	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	5	4	4	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6
42	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5
43	3	6	6	6	6	4	3	5	6	7	2	3	3	5	5	5
44	6	6	6	5	5	4	3	4	3	4	5	6	3	6	6	5
45	5	5	5	5	4	4	5	6	6	4	3	4	4	4	6	6
46	0	2	0	2	2	3	3	4	4	4	6	2	1	2	3	4
47	5	3	3	4	3	3	6	6	6	4	5	4	6	6	6	6
48	5	6	5	5	5	3	4	3	5	6	4	3	3	3	3	6
49	6	6	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5
50	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	6	6	2	2	2	2
51	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	6	5	5	5	5	4	6	6	5	5	6	5	5	4	6	4
53	3	3	3	3	2	3	3	3	6	6	3	3	4	5	6	6
54	3	3	4	4	4	4	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5
55	4	5	4	4	4	1	0	1	2	3	3	0	0	3	3	3

55	4	5	4	4	4	1	0	1	2	3	3	0	0	3	3	3
56	4	4	3	4	6	1	2	0	2	4	5	5	3	5	5	5
57	4	6	6	6	6	2	5	0	4	4	5	5	0	5	5	5
58	5	4	6	6	6	3	0	0	5	0	3	0	3	0	0	5
59	6	6	6	6	2	3	4	5	4	5	4	4	5	5	0	0
60	4	6	6	4	4	3	2	0	0	2	3	4	4	3	0	0
61	5	6	6	6	6	4	6	0	6	6	0	0	4	4	4	4
62	4	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
63	4	6	6	6	5	4	6	5	5	6	6	4	5	6	4	6
64	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
65	0	0	2	3	4	3	6	4	4	4	4	6	6	3	3	2
66	6	6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
67	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
68	4	4	5	6	6	6	6	4	4	4	5	5	5	5	5	5
69	4	6	4	4	3	2	0	0	2	3	4	4	3	2	0	0
70	5	6	6	6	4	6	0	6	6	0	0	4	4	4	4	4
71	4	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
72	4	5	6	5	4	6	5	5	6	6	4	5	6	4	4	6
73	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
74	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	5
75	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	4	5
76	0	0	4	3	3	0	3	2	1	3	1	3	5	5	5	5
77	4	5	4	4	0	2	2	0	2	1	0	0	5	5	6	5
78	4	5	4	4	4	1	0	1	2	3	3	0	0	3	3	3
79	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	2	5	3	6	6	6
80	3	2	4	4	4	4	4	4	6	6	2	2	6	5	5	5
81	2	2	4	6	4	6	4	6	6	6	5	1	5	3	5	5
82	2	2	4	5	5	6	4	4	6	6	2	2	6	6	6	6
83	4	5	4	4	4	1	0	1	2	3	3	0	0	3	3	3
84	4	4	3	4	2	1	2	0	2	4	5	5	3	5	5	5
85	4	6	6	6	6	2	5	0	4	4	5	5	0	5	5	5
86	5	4	6	6	6	6	0	0	5	0	3	0	3	0	0	5
87	6	6	6	2	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	0	0
88	4	6	4	4	3	2	0	0	2	3	4	4	3	0	0	0
89	5	6	6	6	4	6	0	6	6	0	0	4	4	4	4	4
90	4	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
91	4	5	6	6	4	6	5	5	6	6	4	5	6	4	4	6
92	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
93	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	4	4	5
94	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	4	5
95	0	0	4	3	3	0	3	2	1	3	3	5	5	5	5	5
96	4	5	4	4	0	2	2	0	2	1	0	0	5	5	6	5
97	4	5	4	4	4	1	0	1	2	3	3	0	0	3	3	3
98	4	4	3	4	6	1	2	0	2	4	5	5	3	5	5	5
99	4	6	6	6	6	2	5	0	4	4	5	5	0	5	5	5
100	5	4	6	6	6	3	0	0	5	0	3	0	3	0	0	5
101	6	6	6	2	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	0	0
102	4	6	4	4	3	2	0	0	2	3	4	4	3	0	0	0
103	5	6	6	6	4	6	0	6	6	0	0	4	4	4	4	4
104	4	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
105	4	5	6	5	4	6	5	5	6	6	4	5	6	4	4	6
106	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
107	0	0	2	3	4	3	6	4	4	4	6	6	3	3	3	2
108	6	6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
109	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2
110	4	4	5	6	6	6	6	4	4	4	5	5	5	5	5	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional en el engagement del personal de enfermería de un hospital nivel II-I en el Callao, 2023", cuyo autor es BRINGAS PEÑA MARGARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 10- 01-2024 22:42:40

Código documento Trilce: TRI - 0720300