



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Engagement y cultura organizacional en el personal de salud, de
una clínica privada en Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Vega Maldonado, Rosa Mariela (ORCID: 0002-0002-4030-7029)

Zanabria Tello, Maribel Rosemary (ORCID: 0000-0002-5648-6519)

ASESOR:

Mg. Mendoza Chávez, Guissela Vanessa (ORCID: 0000-0001-5883-9712)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente investigación la dedicamos a nuestras familias, por acompañarnos en esta etapa académica y brindarnos su amor, fuerza para cumplir uno de los anhelos más importantes en nuestras vidas profesionales.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestras familias y a las personas que nos impulsaron y motivaron durante este importante recorrido profesional, sobre todo al Gerente de la Clínica que nos facilitó y apoyo para poder realizar nuestra presente investigación, también al personal de salud que nos proporcionaron parte de su tiempo ya que todos los días brindan lo mejor de ellos para dar una atención de calidad a sus pacientes. Asimismo, a nuestra asesora por su paciencia y orientación para la mejora de nuestra tesis.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Índice	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	27
3.1 Tipo y Diseño de investigación	27
3.2 Operacionalización de las variables	27
3.3 Población, muestra y muestreo	33
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.5 Procedimientos	33
3.6 Métodos de análisis de datos	33
3.7 Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	55

Índice de Tablas

Tabla 1.	Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones	35
Tabla 2.	Correlación entre engagement y cultura organizacional	35
Tabla 3.	Correlación entre las dimensiones de engagement y la cultura organizacional	36
Tabla 4.	Correlación entre las dimensiones de cultura organizacional y engagement	36
Tabla 5.	Relación entre engagement y cultura organizacional según la edad	37
Tabla 6.	Relación entre engagement y cultura organizacional según la profesión	39
Tabla 7.	Comparación del engagement y sus dimensiones, según el sexo	40
Tabla 8.	Comparación de cultura organizacional y sus dimensiones, según el Sexo	41
Tabla 9.	Descripción de los niveles del engagement y sus dimensiones	41
Tabla 10.	Descripción de los niveles de cultura organizacional y sus dimensiones	42

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre engagement y cultura organizacional en el personal de salud de una clínica privada en Lima, 2021. El tipo de estudio es descriptivo- correlacional y el diseño es no experimental. La muestra estuvo conformada por 80 profesionales de la salud, con edades de 20 a 45 años. Se utilizó dos instrumentos la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo de 17 ítems (UWES-17) y la Escala de Cultura Organizacional de Denison (DOCS). Los resultados determinaron que el engagement y la cultura organizacional se relacionan de manera directa y significativa ($Rho=.498$; $p<.05$) con respecto a las dimensiones también se relacionan de manera directa y significativa, en cuanto a las variables sociodemográficas; edad y profesión se evidenció que los colaboradores de 26 a 35 ($Rho= .664$; $Rho=.666$ $p<.05$) presentan un mayor engagement y cultura organizacional al igual que en las carreras de biología ($Rho=.943$; $p<.05$), enfermería ($Rho=.940$; $p<.05$) y medicina ($Rho=.967$; $p<.05$). Por otro lado, la comparación de las dos variables en base al sexo se evidenció que no existe diferencias significativas en ambos grupos, finalizando tenemos los niveles de engagement y de cultura organizacional que se mantuvieron en un nivel promedio en el personal de la salud.

Palabras clave: engagement, cultura organizacional, sociodemográficas, profesionales.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between engagement and organizational culture in the health personnel of a private clinic in Lima, 2021. The type of study is descriptive-correlational and the design is non-experimental. The sample consisted of 80 health professionals, aged 20 to 45 years. Two instruments were used: the 17-item Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) and the Denison Organizational Culture Scale (DOCS). The results determined that engagement and organizational culture are directly and significantly related ($Rho = .498$; $p < .05$) with respect to the dimensions they are also directly and significantly related, in terms of sociodemographic variables; age and profession, it was evidenced that collaborators from 26 to 35 ($Rho = .664$; $Rho = .666$ $p < .05$) present greater engagement and organizational culture as in biology careers ($Rho = .943$; $p < .05$), nursing ($Rho = .940$; $p < .05$) and medicine ($Rho = .967$; $p < .05$). On the other hand, the comparisons of the two variables based on sex, it was evidenced that there are no significant differences in both groups, ending with the levels of engagement and organizational culture that remained at an average level in health personnel.

Keywords: engagement, organizational culture, sociodemographic, professionals.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad podemos percibir que el personal del rubro de la salud debe mantenerse con una buena armonía tanto física como de manera mental para poder sobrellevar a lo largo del día el cansancio laboral, debido a que tratan de dejar de lado sus preocupaciones para poder brindar una buena atención a sus pacientes lo cual lleva a desarrollar relaciones sólidas y duraderas, también el asumir nuevos retos permite que los colaboradores se enfoquen en sus aprendizajes que están basados en lo práctico y teórico (Sanclemente et al., 2017). En el ámbito de la salud las instituciones están encaminadas en una mejora de su estructura y gestión para su personal, orientados en metas y proyectos que generen una mayor participación e interés, de manera que utilizan el engagement como una estrategia de mercado logrando que el personal este más interactivo e incremente su rendimiento laboral, esto permitirá una cierta satisfacción, un aumento del sentido de pertenencia, se desarrollara buenos vínculos con el grupo de trabajo y también se respetara las pautas y normas.

Asimismo, la cultura organizacional nos permite conocer, reforzar o adquirir nuevos valores, hábitos, costumbres que se va dando conforme el colaborador se ha adapta al ambiente o clima laboral, asimismo le brinda ciertas expectativas de mejora, así como recibir incentivos a través de remuneraciones debido a su desempeño en sus actividades y sobre todo reconocer la labor que ejerce, aplicando la ética y profesionalismo (Palma, 2005). Para Cameron y Quinn (1999) en el rubro de la salud todos deben ser partícipes con su opinión, logrando avanzar y conducira la organización a obtener buenos resultados, por eso se otorga los implementos necesarios al personal de la salud para que realice su trabajo de manera eficaz y eficiente, ya que en toda área médica se requiere de mucha responsabilidad y cuidado, por eso la falta de comunicación y una mala coordinación al ser percibido por los pacientes generaría un engagement negativo el cual afectaría el ambiente laboral.

Por otro lado, en un estudio internacional, propone generar buenas estrategias de engagement laboral que permita al personal de salud ser más competente y esté más comprometido con su institución, por ello entre los años 2017 y 2018 los niveles de compromiso laboral en colaboradores médicos y administrativos en Colombia era de un 72% a 75% (Arboleada y López, 2017). Según Sáenz y Thorndike (2019) existen organizaciones que no se preocupan si su personal se siente satisfecho y comprometido laboralmente solo se enfocan en lograr el reconocimiento y trabajar por los objetivos dejando de lado la base importante de toda empresa que son sus colaboradores y el buen trato que deben recibir en este caso saber que con el tiempo pueden acceder a otro puesto u obtener mejores beneficios de manera que logran las metas que tienen consigo mismos. Gutiérrez, (2013) afirma que los grupos tanto de hombres y mujeres aportan con su motivación, liderazgo, iniciativa e ideas esto permite una mejor comunicación y un mayor involucramiento con su puesto de trabajo.

En cuanto a México dan mucha importancia al rubro de salud; por ello realizan estudios de clínicas privadas y hospitales públicos debido a que la mayoría de los médicos, enfermeras, psicólogos se ven expuestos a ciertos riesgos laborales o frustración por falta de implementos y la inadecuada infraestructura lo cual afecta su bienestar y deteriora la interacción con sus grupos de trabajo; ocasionando un rechazo hacia el puesto o inclusive hacia la organización (Frías, 2016); sin embargo en España hay una red de salud que se enfoca en brindar a todos sus profesionales medidas flexibles para que se adapten al cambio, tengan un buen soporte emocional, capacitaciones de mejora para brindar un servicio de calidad, toda esta formación permite priorizar la cultura con el compromiso laboral además el tener trabajadores orgullosos, dedicados y que persistan hasta lograr sus objetivos (Borrego,2015).

Por otra parte la Organización Mundial de la Salud(OMS), nos da entender que la población médica debe sentirse satisfecha con las actividades que realiza ya que se requiere de mucha organización y responsabilidad; por ello emplear el engagement en el trabajo es lograr establecer una buena relación para que tanto el personal como los pacientes se sientan confiados y seguros, esto proporcionara un entorno saludable tanto física y psicológicamente, todo ambiente de trabajo debe ser

amplio y cómodo para que se pueda dar un buen estado de ánimo y se dé una actitud positiva para hacer frente a situaciones y desafíos, por lo cual es muy importante que el clima laboral y el grupo social sea grato porque generara energía e iniciativa logrando altos niveles de engagement impulsando de esa manera una mayor productividad, competitividad tanto en sectores públicos como privados (Amaya et al., 2019).

Los estudios realizados en Latinoamérica sobre engagement y cultura organizacional contribuyen con las instituciones brindándoles nuevas herramientas y estrategias para lograr una estabilidad en el bienestar laboral por ello se evalúa las habilidades, capacidades y destrezas, de manera que el personal de salud desempeñará su función con mayor ánimo, sin embargo su labor también demanda de mucho esfuerzo que puede ocasionar cuadros de estrés, agotamiento, lo cual genera sentimientos de insatisfacción porque se requiere de mucha constancia e implicancia para sobrellevar las horas de trabajo y a veces acceder a ciertos turnos que les toca cubrir (Fernández y Aguilar, 2020). En Brasil, la población médica encuestada que es mayor de 40 años obtuvo un bajo nivel de compromiso laboral que va acompañado con altos niveles de ansiedad en la cual resalta el desgaste profesional, la falta de entusiasmo, el ausentismo y una escasa identificación organizacional, la ausencia del liderazgo que no permite que se desarrolle y fortalezca la interacción laboral más bien solo ejerce presión y un impacto negativo en el personal (Cordioli et al., 2018). Todo lo contrario de Cuba que la atención médica debe ser igual para todos por ello se enfocan mucho en su personal asistencial brindándoles incentivos, incrementos en su salario, motivándolos y a pesar de algunas resistencias al cambio sus colaboradores son seguros de sí mismos muestran estabilidad y compromiso con su institución. (Hernández y Oramas, 2016)

También en Ecuador se realizó un estudio basado en el sector salud, sobre el bienestar del personal y la cultura organizacional, en la cual nos indica que se debe tomar conciencia en las decisiones empresariales que se ejecuten porque permitirá que cada profesional médico se sienta respaldado por la institución en la cual laboran, tenemos que el 79% del personal manifiesta que integran grupos de estudio donde se realiza congresos, asesorías, conferencias, el 44% expresa que el manejar una comunicación eficaz con su grupo laboral permite desarrollar pautas para

tomar buenas decisiones, el 62% reveló que los cambios en la organización son buenos si priorizan a sus trabajadores sobre todo si la mayoría del personal requiere tener una buena administración para obtener mayor productividad y alcanzar los objetivos competitivos en el rubro de la salud (Arboleda y López, 2017).

Según el diario Gestión en el Perú, el 87% de las organizaciones tuvieron un deterioro con el compromiso laboral, generando una preocupación debido a que no se da oportunidades de emprendimiento hay un déficit en implantar nuevas iniciativas para la gestión del personal, también no se brinda beneficios adecuados en cuanto a las remuneraciones, por esa razón es necesario tomar ciertas medidas para un buen liderazgo mejorando la confianza entre los colaboradores adquiriendo un clima laboral equilibrado, donde exista un mayor compromiso interno y dedicación en cada actividad planteada, logrando identificar a la mayor parte con la cultura y valores institucionales. Por eso el personal de salud así trabaje en una clínica particular o hospital público debe sentirse satisfecho de desempeñar su rol porque el trato que ellos brindan a sus pacientes es una vinculación con su autoconcepto, el sentirse complacido por el apoyo que otorga (Gestión, 2005).

Así mismo un grupo de directivos peruanos que integran una asociación enfocada en recursos humanos y psicología organizacional manifiestan en su estudio que en América Latina, el engagement y la cultura organizacional brindan ciertos estadísticos en el cual indica que el 40% de las organizaciones en el Perú manejan estrategias formales, de manera que se enfocan en los presupuestos para contratar personas externas cuando puede dar resultado, si brindaran la oportunidad a un colaborador interno que conoce a su grupo de trabajo y puede aportar dando solución a los problemas de la empresa haciendo uso de una comunicación eficaz, habilidades blandas y generando iniciativas con el grupo laboral al cual se dirige, a través de esta interacción se genera una cultura compartida (Palma, 2018). De acuerdo con lo investigado anteriormente, se lleva a cabo la pregunta: ¿Cuál es la relación entre engagement y cultura organizacional en el personal de salud, de una clínica privada en Lima, 2021?

Ante esto el estudio, se justificó; a nivel teórico porque se logrará conocer, la relación entre los constructos de engagement y cultura organizacional en el personal

de salud, lo cual será muy beneficioso para las siguientes investigaciones basadas en ambas variables. En el nivel metodológico, se emplearon dos instrumentos para obtener datos de nuestra muestra en el rubro de la salud, son la escala de engagement en el trabajo y la escala de cultura organizacional, que fueron revisadas en cuanto a su validez y confiabilidad. A nivel práctico, conforme a los resultados en el personal de salud se propondrá, capacitaciones donde se brindará sugerencias en cuanto a las estrategias o herramientas necesarias para afrontar el estrés, lograr un buen equilibrio organizacional, charlas de mejora y de identificación organizacional, implementar el focus groups para el manejo de las emociones, autoestima y autoconcepto.

Por ese motivo, se establece el objetivo principal, determinar la relación entre engagement y cultura organizacional en el personal de salud en una clínica privada en Lima, 2021. Por lo cual los objetivos específicos son a) determinar la relación entre las dimensiones de engagement (vigor, absorción, dedicación) y la cultura organizacional en el personal de salud de una clínica privada en Lima.; b) determinar la relación entre las dimensiones de cultura organizacional (implicación, adaptabilidad, misión, consistencia) y el engagement en el personal de salud de una clínica privada en Lima.; c) determinar la relación entre engagement y cultura organizacional según la edad y la profesión en el personal de salud de una clínica privada en Lima.; d) comparar el engagement y sus dimensiones (vigor, dedicación, absorción) según sexo.; e) comparar la cultura organizacional y sus dimensiones (implicación, consistencia, adaptabilidad, misión) según sexo.; f) describir los niveles de engagement y sus dimensiones en el personal de salud en una clínica privada en Lima.; g) describir los niveles de cultura organizacional y sus dimensiones en el personal de salud de una clínica privada en Lima.

Por esa razón, se desprende la siguiente hipótesis general: Existe relación entre engagement y cultura organizacional, en el personal de salud en una clínica privada en Lima, 2021.

Por consiguiente, las hipótesis específicas son a) existe relación entre las dimensiones de engagement (dedicación, vigor, absorción) y la cultura organizacional en el personal de la salud de una clínica privada en Lima.; b) existe relación entre las

dimensiones de cultura organizacional (implicación, consistencia, misión, adaptabilidad) y el engagement en el personal de la salud de una clínica privada en Lima;; c) existe relación entre engagement y cultura organizacional según la edad y la profesión en el personal de salud de una clínica privada en Lima.; d) existe diferencia al comparar el engagement y sus dimensiones (vigor, dedicación, absorción) según sexo.; e) existe diferencia al comparar la cultura organizacional y sus dimensiones (implicación, consistencia, adaptabilidad, misión) según sexo.

2. MARCO TEÓRICO

Para fundamentar la investigación de las variables engagement y cultura organizacional. Se hizo una búsqueda de diferentes investigaciones a nivel nacional e internacional.

A Nivel nacional Cajas et al., (2020) realizó una investigación sobre el desempeño académico y el engagement en Universitarios de los últimos ciclos de la carrera de medicina, la cual está constituida por una población de 298 personas de una institución privada en el Perú, se utilizó como instrumento la escala de Uwes para obtener niveles del engagement y en cuanto al desempeño se realizó a través de sus promedios. Como resultado se identificó que si existe una correlación significativa con un nivel .05 (bilateral) con un p de valor .33. mientras que en la de Spearman tiene un nivel de relación no significativa con un coeficiente de .123.

Sutta (2019) ejecutó una investigación en Cuzco la cual tuvo el fin de encontrar la relación de engagement y la satisfacción laboral contando con una población constituida por 58 empleados sea en condición nombrada o contratada para la medición de las variables, aplicaron el Uwea o Escala de Utrecht de engagement en el trabajo y la Encuesta de Satisfacción del personal de salud; en los resultados se notó la existencia de una relación significativa entre satisfacción laboral y engagement se obtuvo como resultado .000 el cual hace llegar a la conclusión que existe un alto nivel de significancia entre ambas variables.

Morales (2019) realizó una investigación , con la finalidad de hallar una relación de la variable cultura organizacional y el engagement dicho análisis se realizó en el distrito de Pueblo Libre el estudio es no experimental de corte transversal, con diseño cuantitativo correlacional y método hipotético deductivo tuvieron una muestra de 50 colaboradores, para obtener los datos se utilizó dos escalas ya estandarizadas de Denison Organizational Culture Survey (DOCS) y la Utrecht Work engagement Scale (UWES), lo que explica que hay una relación positiva débil según el estadígrafo de Person ($r=.428^{**}$) que nos brinda un nivel de significación $p=.002.0$, entre los dos constructos de estudio.

Lozano (2018) realizó un estudio no probabilístico de enfoque cuantitativo de tipo perspectivo, analítico y longitudinal, con un diseño cuasi experimental pre y post test para demostrar el efecto de la estrategia de mejora en el fortalecimiento de la cultura organizacional, con una población de 32 personales de enfermería que residen en un hospital público de Huánuco, se utilizó la escala de cultura organizacional, la encuesta de características generales-laborales, previamente validadas y fiables y se aplicó la estrategia de mejora, los resultados identificados que se obtuvieron de los colaboradores del departamento de enfermería del hospital percibieron durante el pre test que la cultura organizacional tuvo un nivel desfavorable en las dimensiones compromiso del personal, responsabilidad, confianza del empleado, satisfacción, afectividad, planeamiento y orden, visión, equipo y la mejora del servicio. posterior de la intervención de mejora, la perspectiva fue de manera favorable, en el pos test se ubicó en el nivel favorable en 78,1% (25), durante el pretest, un 62,5 % (20) percibieron el nivel de cultura organizacional como desfavorable; Se verificó los momentos del estudio, donde se obtuvo diferencias significativas en las dimensiones de la cultura organizacional abordadas. En conclusión, la estrategia de mejora, se consolida con la cultura organizacional del departamento de enfermería, obteniéndose diferencias significativas entre los momentos pre y pos test ($p \leq 0,05$)

Davey (2017) realizó una investigación para poder analizar si hay una relación entre el engagement y la felicidad en alumnos universitarios y de instituto que trabajan, por lo cual el estudio fue descriptivo correlacional de corte trasversal para poder obtener la información se aplicó la Escala de felicidad de Lima, y el cuestionario de Engagement, participaron 338 estudiantes por lo cual se apreció que en la variable felicidad y el engagement existe una correlación muy significativa, de tipo directo y con un nivel moderando bajo $r=.349$, $p < .001$, con un tamaño de efecto 0.595 lo que explica que el engagement implica un 59.5% a la felicidad donde se encuentra una intensidad de forma moderada.

Asimismo, a nivel internacional tenemos a Carrillo (2020) en Ecuador realizó un estudio que tenía como objetivo examinar la variable de engagement en el trabajo en profesionales del rubro de la salud para ello se analizó una muestra enfocada, en distritos que pertenecen a la provincia de Santa Elena donde participaron 177

médicos, el instrumento aplicado fue la Escala de UWES para obtener los niveles de engagement las variables demográficas con la que se trabajó fueron edad, género, tiempo laboral. A través de sus resultados manifiestan que los adultos mayores de 51 años obtuvieron una puntuación más alta en las tres dimensiones del engagement y que a pesar de las condiciones de trabajo siguen actos a trabajar con entusiasmo.

Cordioll et al., (2019) identificaron los niveles de compromiso laboral y estrés ocupacional en la asistencia primaria de salud en Brasil, se realizó una muestra por conveniencia la cual viene a ser no probabilística y estuvo conformada por 85 profesionales de la salud entre médicos, enfermeros, tecnólogos, los instrumentos aplicados fueron la Escala de engagement en el trabajo (UWES) y la Escala de estrés en el trabajo (EET) de manera que los puntajes percibidos describen que las trabajadoras de atención primaria entre edades de 40 a más presentaban un (72%) de estrés ocupacional y también tenían (4.2) de engagement laboral, por lo cual se considera que las dos variables se correlacionaron de manera negativa. Debido a que más de un tercio del grupo obtuvo altos niveles de estrés y ello tienden a que el compromiso laboral sea menor.

Martin (2019) realizó una investigación basada en identificar el burnout, los recursos personales y el engagement en España, su grupo de estudio estuvo conformado por 114 médicos tanto internistas y residentes, se utilizó el Cuestionario práctico de Burnout (CBB) y también short versión Scale Utrecht Work Engagement (NINE-UWES) de manera que las puntuaciones describen que entre el burnout y el engagement se da una relación negativa (-.330 , -.344), el nivel de engagement en las áreas médicas es bajo y el nivel de burnout es alto; también se determina que las mujeres suele afectarle más el agotamiento laboral, en cuanto al cansancio ambos géneros muestran niveles altos, de acuerdo con estos resultados se llevó a cabo programas para prevenir el desgaste tanto laboral y emocional.

Arboleada y López (2017) ejecutaron un estudio en Colombia, en la provincia que se conoce como la Cuenca de Aburra, la finalidad de la investigación es conocer la percepción que tienen los trabajadores de la red de salud y de la cultura organizacional en corporaciones tanto privadas y públicas que prestan servicios médicos,

se ejecutó un estudio de corte transversal y cuantitativo, la muestra con la que se trabajó fue de 224 participantes a los cuales se les aplicó una encuesta enfocada en la administración y cultura de las empresas que prestan servicios; entre sus principales resultados tenemos que el 79 % de los evaluados indicaron que en la organización dan mucha importancia a las charlas en las cuales se les orienta, resuelven dudas, aportan ideas debido a que la labor medica genera complejidad y tiene una alta demanda. El 44% declara tener buena comunicación con su grupo laboral. El 62% asumió de manera positiva la variación de ciertas normas institucionales.

Sanclemente et al., (2017) analizaron la relación entre engagement y las 6 áreas de la vida laboral en las profesionales de enfermería en España. Evaluando una muestra de 305 colaboradores de una clínica, su tipo de estudio era descriptivo correlacional y las variables sociodemográficas utilizadas fueron edad, sexo, estado civil; los materiales aplicados fueron: el Cuestionario de burnout por Jackson, Leiter y Christina Maslach y el Cuestionario de seis áreas de la vida laboral (AWS), a través de ellos se obtuvo que el 35,4% de las participantes femeninas presentan elevados niveles de compromiso laboral existiendo una coherencia con la vida laboral la cual pertenece a una sub escala, en cuanto a la edad es de los cuarenta y cuatro años, también se toma en cuenta el tiempo de servicio también presenta una distinción en las subescala de justicia ya que los evaluados consideran que la empresa no los trata de buena manera.

Con respecto a los temas abordados, en esta investigación tenemos el engagement y la cultura organizacional; siendo de mucha importancia explicar el desarrollo de cada constructo a través de un marco histórico, filosófico y epistemológico; por ello primero pasamos a presentar la teoría macro que engloba a las dos variables de estudio que viene hacer la teoría de las necesidades humanas cuyo representante es el psicólogo Humanista Abraham Maslow (1975) sustenta que cada individuo manifiesta la motivación a través de las actividades que realiza, por lo cual da como resultado la implicación y compromiso consigo mismo de lograr las metas propuestas, este estado de conectividad positiva produce entusiasmo, satisfacción dejando de lado la sobrecarga laboral; por ello la jerarquía de las necesidades está dividida en cinco categorías las cuales son vitales para todo ser humano entre ellas tenemos

las básicas o fisiológicas, la de protección o seguridad tanto para sí mismo y su entorno familiar, tenemos la de afiliación el sentir que perteneces a un grupo creando buenos vínculos de amistad, el de reconocimiento y por último el de auto-realización que es a donde todos queremos llegar (Colvin y Rutland 2008).

Koltko (2006) afirma que la teoría de las necesidades humanas realiza una contribución al engagement ya que la persona debe ser considerada el centro de atención en su entorno laboral, donde será guiado por los demás; asimismo podrá adaptarse a las costumbres y valores institucionales, también aprenderá a través de sus nuevos conocimientos a resolver sus problemas y no a reservarlos creando inestabilidad en el clima laboral, a través de esto se puede apreciar que el compromiso laboral está basado en la innovación, el amor propio, la autodeterminación, que ayudará a tener una adecuada salud psicológica, es así como el representante de la teoría, refiere que cada individuo debe realizar actividades con menos presión esto permitirá madurar y desarrollar de manera óptima su potencial, por ello si se quiere lograr el éxito primero se debe pasar por todas las categorías de las necesidades (Mainou et al., 2012).

Desde esta perspectiva, se da a conocer una relación entre engagement y cultura organizacional donde se puede hablar de dos ámbitos: la primera nos habla sobre el entusiasmo que tiene una persona al momento de cumplir sus funciones logrando de esa manera realizar sus metas laborales integrándose en un entorno adecuado, armonioso y sobre todo que la empresa le brinde beneficios para su crecimiento profesional, la segunda nos habla sobre la organización y lo que ella espera lograr a un futuro, esa visión ayuda a formar buenos líderes, a manejar un adecuado equipo de trabajo, logrando de esta manera en sus colaboradores cero conflictos y un mayor compromiso (Colvin y Rutland 2008).

Para acceder al marco histórico, debemos mencionar que el engagement es un constructo que tuvo sus primeros inicios en el ámbito académico por medio de un artículo publicado en una revista de investigación muy reconocida la cual da a conocer que si una persona se desenvuelve tanto física y psicológicamente en el desempeño de sus tareas entonces asegurara una mejora en la producción y buenos resultados que beneficiaran tanto a su organización como al grupo con el cual

se relaciona. Schaufeli et., al (2006) en cuanto a la traducción de engagement al idioma español, no hay un concepto tan definido que englobe a este término que es más moderno y está enfocado a impulsar la motivación dentro de las empresas (Kahn,1990). Por ello el ambiente laboral debe proporcionar entre sus colaboradores una mayor integración donde las competencias sean sanas, las estrategias laborales que se manejen generen eficiencia y un mayor compromiso, logrando de esa manera tener personas felices con autodeterminación para realizar sus funciones ya que el engagement es generar el trabajo en equipo proporcionar ideas creativas logrando de esa manera la excelencia o éxito empresarial (Moreno y Velásquez, 2011). Salanova y Schaufeli (2009) destacan que el engagement también es conocido como compromiso laboral, ya que parte de una conexión y equilibrio emocional de la vida cotidiana.

Tenemos a Maslach y Leiter (1997) el engagement es la capacidad para desarrollar una buena conexión afectiva con el grupo de trabajo y sentirse satisfecho consigo mismo de tal manera que lo opuesto a este término, es el síndrome de burnout que se presenta cuando la persona genera actitudes negativas por ciertos factores estresantes que ocasionan un agotamiento tanto de manera profesional y emocional. Por ello al hablar sobre engagement es aprender a desenvolverse a través de un conjunto de emociones tanto positivas o negativas que se demuestran ante una acción realizada (Salanova y Schaufeli, 2009). Tenemos a Saks, (2006) el buen desempeño y compromiso laboral se logrará si se trabaja arduamente, sobre todo cuando la organización genere estrategias enfocadas en la motivación y cubriendo ciertas necesidades de sus colaboradores por lo cual los impulsará a salir adelante a pesar de las adversidades.

Según el marco filosófico el engagement es un concepto que está basado en la felicidad o también llamado el eudemonismo que es dejar de lado el sufrimiento para alcanzar la dicha, lo que motiva al ser humano para seguir realizando la actividad que le genere un bienestar por ello la autorrealización es a donde todos los seres humanos necesitamos llegar para obtener el éxito sintiéndonos satisfechos con la función que realizamos y gratificados de manera justa (Aristóteles,1994). Para desarrollar buenos vínculos tenemos que trabajar de manera armoniosa y

buscar nuestra propia estabilidad dirigiéndonos correctamente aun objetivo, dejando de lado las tensiones y sobre todo a aprender ya que el conocimiento es una fuente específica de potencialidad (Gómez, 1999). Sartre (2004) menciona que la ética se relaciona con cada ser humano al momento de decidir por sí mismo lo que quiere emprender en su vida, parte de ello el compromiso laboral es la interacción de ideas, criterios que se imponen generando una acción donde se pueda percibir sus emociones, desarrollándose de esa manera un valor personal y existencial. Locke (1632) manifiesta que las personas van adquiriendo conocimiento de acuerdo a la perspectiva del día a día, lo cual les facilita los implementos necesarios para su utilidad y a través de la experiencia se adquiere mayor capacidad desarrollándose un sentimiento de pertenencia, por lo cual el ser humano se siente indispensable para la sociedad.

Por último, en el marco epistemológico, basado en estudios correspondientes en psicología han planteado que el engagement es un comportamiento que nos permite involucrarnos con el entorno de manera cognitiva, emocional y física, lo que permite que al desarrollar cada actividad uno sea minucioso, responsable y atento (Borrego, 2016). Según Schaufeli (2014) las emociones que se presentan en la realización de alguna actividad generan tanto actitudes positivas y negativas donde se puede crear un ambiente confortante o un contexto desalentador, pero si la perspectiva del cuerpo en relación al trabajo es energética entonces podemos obtener buenos resultados. García et al., (2015) para obtener una buena salud emocional debemos dejar de lado los pensamientos negativos, evitar el estrés, cambiar nuestra conducta ante algo desagradable Csikszentmihalyi (1990) afirma que el compromiso laboral es involucrarse con la empresa mejorando constantemente por ello la psicología positiva en las organizaciones busca potenciar a sus colaboradores consiguiendo una mejora en la productividad de las rutinas laborales. Por otro lado, el engagement emplea un optimismo que al desarrollarse en el grupo laboral genera un equilibrio, bienestar, creando mayor confianza en uno mismo (Seligman, 2011).

Ahora bien, el engagement laboral a través del tiempo se vincula a una secuencia de modelos y teorías investigaciones que dan a conocer a este constructo como el funcionamiento necesario para una organización, ya que se enfoca en las actitudes

y comportamiento en el campo empresarial. Según Abraham Maslow, (1945) la motivación debe estar presente en las relaciones humanas generando una estabilidad saludable que potenciará la personalidad de cada individuo que busca su autorrealización y ello dependerá de su esfuerzo para poder satisfacer sus necesidades. Tenemos a Khan, (1990) la teoría del rol, está enfocado en el individuo y las acciones que debe realizar para llevar a cabo una ejecución de sus tareas donde debe tener en cuenta el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la motivación que debe formar parte de su vida debido a que la mayoría de su tiempo está enfocado a trabajar para cubrir sus necesidades básicas. Maslach y Leiter, (1997) el modelo estructural aborda que el engagement es todo lo contrario al burnout por ello se da entender que cuando las personas se sienten desanimadas, agotadas ante situaciones que se tienen que manejar con cierta rigidez, el compromiso laboral puede deteriorarse ya que no se originara un buen desempeño.

Sacks (2006) plantea el modelo social del intercambio basado en la estabilidad que debe haber en las organizaciones por ello es necesario brindar todos los recursos al personal de tal manera que se obtendrá una mayor productividad, esta estructura tiene también otra perspectiva donde los colaboradores se sienten presionados por que tienen que retribuir de nuevo a la empresa todo lo que ella les brinda, por lo cual solo predomina lo objetivos que tiene la organización. Para Bakker (2006) la teoría de los recursos laborales (DRL) trata de impulsar a sus trabajadores a obtener lo que ellos se han propuesto, reduciendo ciertas exigencias en sus áreas de trabajo evitando de esa manera la fatiga y el estrés; por tal motivo es que las empresas deben invertir en reforzar a su grupo laboral logrando de esa manera niveles altos de engagement. Teoría de la conservación de recursos (COR) propone explicar como el estrés afecta cada contexto laboral convirtiéndose en una amenaza para la estabilidad de las personas generando ansiedad y frustración, pero también es la toma de decisión de cada individuo ya que puede utilizar todos los medios o recursos para mantener su motivación (Hobfoll,2001).

Para Bakker y Oerlemans (2011) existe una gran diferencia entre el engagement y el esfuerzo diario para lograr una satisfacción en las actividades que son dirigidas por una organización, debido a que el primer constructo se desarrolla a través del entusiasmo, motivación, el placer que uno demuestra por lo que realiza en cambio

la satisfacción se da como un bienestar tanto físico y psicológico de manera pasiva por ese motivo plantearon el modelo enfocado en las emociones. Tenemos también, el modelo de los recursos personales basados en el engagement que trata de relacionar nuestras emociones con el conocimiento las técnicas y valores que al complementarse el efecto será una mejora en las actitudes para afrontar cada situación que esté relacionada a lo laboral (Ouweneel et al,2012).

Schaufeli et al, (2002) el engagement está asociado a la buena salud, al tener un horario adecuado de descanso, manejar una agenda ordenada sin ausentismo ni tardanzas más bien que el personal debe ser más sociable, innovador contagiando un buen ánimo laboral que genere buenos resultados. Respecto a ello el engagement nos da a conocer tres de sus dimensiones: vigor, la dedicación y absorción. Bakker (2004) menciona que el vigor; es una fuente intensa de energía que permite realizar cualquier acción y para ello debemos mentalizarnos que todo lo podemos desarrollar incluso cuando se nos presente obstáculos tratar de no desanimarnos en ese trayecto. Salanova (2003) afirma que la dedicación; trata que el individuo sea perseverante, estable y comprometido con las funciones que se realiza. Finalmente, tenemos la absorción; se desarrolla cuando la persona está sumamente enfocada en las tareas que debe realizar sin darse un tiempo para sí mismo y eso trae consecuencias como problemas, emociones acumuladas y tensión en el ambiente laboral (Schaufeli y Bakker,2003).

Para acceder al marco histórico sobre cultura organizacional primero tenemos que hablar sobre el término cultura que es un grupo de rasgos que se van adquiriendo a través del conocimiento y el grupo social con el cual nos relacionamos (Dávila, 1985). También hacemos referencia a la subcultura que está enfocada en los valores, las capacidades, costumbres que tienen las personas que pertenecen a un contexto (Denison, 1991). Asimismo, tenemos el concepto sobre organización la cual está compuesta por individuos que aportan opiniones en común y se organizan trabajando en equipo para lograr los objetivos, por ello es que a través del tiempo el ser humano ejerce con mayor optimismo sus funciones y utiliza los recursos para incrementar su productividad (Peiró, 1990).

En cierto modo, damos inicio a la cultura organizacional que se desarrolla en los años 70 por Pettigrew, que describe a este constructo como un símbolo y creencia que debe influir sobre las acciones de las personas dentro de las instituciones (Davila, 1985). Tenemos también a Jaques (1951) que es considerado como uno de los iniciadores de este concepto dándolo a conocer de manera mundial por lo cual está enfocado en la buena interacción cotidiana que debe existir en cada organización, porque los buenos acuerdos, permiten un mejor desempeño. A partir de los años 90 se le da más consideración a los talentos nuevos y las empresas se encarga de formalos brindándoles estrategias y capacitaciones para aumentar su valor competitivo (Denison, 1991). En el ciclo XXI la cultura llega a tener un gran impacto basado en cambios que están enfocados en fortalecer a su personal integrándolos con los valores y normas que predominan en la institución generando un compromiso mutuo, también se dio a conocer que un ambiente organizacional bien implementado daba muchos beneficios a los colaboradores convirtiéndose en una guía de enseñanza para que ellos puedan reconocer sus metas e identificarse con los objetivos de la organización (Vargas, 2020)

Para Muñoz (2013) la cultura organizacional es dotada de procesos que refuerzan a las poblaciones ya que impulsa a la labor implementando orden y compromiso para el desarrollo. Schein (2014) menciona que este constructo es una incorporación de costumbres, valores, hábitos que se interaccionan día con día formando parte de los colaboradores de la empresa. Por ello Chung (2017) afirma que es muy difícil de cambiar la cultura y normas de una institución porque está muy aferrada a sus objetivos, metas y al reconocimiento que quiere obtener sobresaliendo ante la competencia.

En el marco filosófico, Platón 429a.c plantea que la organización es conjunto de ideas que a través de la interacción nos permite reflexionar y tomar decisiones para solucionar situaciones complejas, por ello es que el individuo debe buscar enriquecer su conocimiento (Campomanes, 1993). Según Sócrates una institución para ser reconocida debe sobresalir y para ello debe estar muy bien conducida por un buen liderazgo que será la clave para el éxito, esto permitirá que la sociedad pueda establecer vínculos e integrarse para alcanzar sus metas (Galfione, 2014) la cultura organizacional es como un núcleo que tiene que estar bien estructurado, también

considerada como una esencia, comportamiento, conductas y valores que sus miembros podrán en manifiesto (Raths,1976). La cultura siempre será compleja y generara siempre cambios de actitudes de generación en generación ya que es, como un juego que cierto grupo determinado tiene que adaptarse para poder pertenecer a cierta comunidad laboral porque si no podrá ser juzgado o rechazado, por ello se debe aprender a asimilar las nuevas formas de vida (Etkin,2009). Para Schein (2000) el clima y la cultura tienen semejanzas, pero también tienen ciertas limitaciones en cuanto a fenómenos que se deben analizar en cada estructura organizacional ya que su prioridad es la persona.

Por último, en el marco epistemológico, basado en estudios e investigaciones en la rama de la psicología. Rousseau (1990) considera que la organización es un conjunto compartido y para impulsarla a salir adelante es necesario que sus colaboradores se involucren con ella dándose paso a un aprendizaje, ya que cada conocimiento adquirido sea aprovechado, generando de esa manera una mayor productividad empresarial. Según Bandura (1974) el aprendizaje social al implementarlo como una nueva estrategia permite que su personal trate de adaptarse a algunos cambios que les de nuevas oportunidades para un crecimiento tanto profesional como personal.

Córdoba (2015) refiere que la organización se enfoca en sus trabajadores enseñando reglamentos y motivándolos a asumir roles, lo cual permite aumentar la mejora organizacional logrando que los trabajadores estén más satisfechos, laborando eficazmente compartiendo experiencias y generando expectativas de negocio donde todos los partícipes tengan el mismo trato. Para García y Dolan (1997) el campo de la psicología organizacional se le debe dar mucha importancia a las relaciones humanas, porque demuestran sus capacidades y la manera cómo afrontan ciertas situaciones tratando de dar lo mejor de ellos, fortalecen su personalidad y se involucran más con la institución. Maslow (1943) las personas dentro de una organización tratan de cubrir ciertas necesidades y esto tiende hacer como un escalón donde cada vez se va subiendo hasta lograr la autorrealización que contribuye a un logro vital.

Siguiendo la línea de cultura organizacional, tenemos teorías basadas en la investigación de este constructo; tenemos a Herzberg con su teoría de la higiene y la motivación la cual sostiene que las funciones que realiza cada individuo está dominado por dos factores uno de ellos trata de mejorar nuestro estado de ánimo a través de ciertas circunstancias logrando de esa manera la satisfacción; el otro factor surge cuando la persona percibe un ambiente inadecuado apareciendo de esa manera un sentimiento de insatisfacción (Millán,1998).La teoría de la expectativa de Vroom, plantea que cada individuo realizara sus tareas de manera que se sienta respaldado por la institución por ello todo esfuerzo debe ser recompensado ya que requiere de tiempo, dedicación para el lograr los objetivos institucionales y a través de ello el personal pueda ser gratificado y reconocido entre su grupo laboral (Denison, 1991).

Según Maslow (1943) la Teoría de las Necesidades está enfocada en que una persona siente que lo que está realizando no es seguro, creándose una tensión y desequilibrio emocional, por ello se estableció una jerarquía de necesidades vitales para el ser humano. Stacey (1925) sustenta que la teoría de la equidad plantea que la motivación brinda un equilibrio entre colaborador y empresa basado en su desempeño. Para Locke (1938) la teoría de las metas sustenta que debemos mantener la motivación, por ello las organizaciones deben fomentar actividades que se lleven a cabo con mucho interés. Tenemos a Carro (2017) el modelo de Denison aborda que la cultura en las organizaciones, está enfocada en que cada colaborador pertenece a un círculo de capacidades que impulsan al buen desarrollo de los negocios y que acorto plazo se obtenga óptimos resultados.

Según García (2007) las dimensiones basadas en la interacción del grupo laboral y la adaptación que tiene hacia el entorno garantizando la eficacia y eficiencia del factor humano. Por ello Bonavia et al., (2010) manifiestan los cuatro rasgos de importancia para poder brindar un aporte al desarrollo de la buena organización. Primero tenemos La consistencia, es una de las dimensiones que permite seguir un proceso y a través de ese transcurso platearse objetivos ya sea a corto o mediano plazo, este rasgo está dividido en tres subescalas, los valores centrales, el acuerdo y la integración (Zheng, 2017); la segunda es implicación este rasgo se enfoca en que el personal forme parte de la toma de decisiones, haciéndoles sentir que son

indispensables, este rasgo está dividido en tres sub escalas que se vinculan entre sí empowerment, el equipo de trabajo y las capacidades de desarrollo (Esguerra, 2017). Tercero la adaptabilidad es una respuesta eficaz y eficiente para adaptarse a los cambios organizacionales, ya que a veces se dan capacitaciones y evaluaciones tanto de manera interna o externa para poder desarrollar ventajas competitivas, Por ello tenemos tres sub escalas que lo integran; la orientación, orientación al cliente, aprendizaje organizativo (Pérez, 2018). La misión es involucrarse e identificarte con una institución enfocándose en los objetivos, Dentro de esta dimensión existe tres sub escalas las metas; las metas, los propósitos y la visión (Francia y Ross, 2017).

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo

La investigación es de tipo correlacional descriptiva porque permite encontrar información detallada y establecer el grado de relación que existe entre una y otra variable. (Tamayo,2004)

Diseño

En cuanto a este estudio se efectuó un diseño no experimental y de corte transversal debido a que no se manipulan las variables, más bien se requiere describir y analizar cómo se interrelacionan los dos fenómenos de estudio en un momento único (Campbell y Stanley,1996).

3.2.Operacionalización de las variables

Variable 1: engagement

Definición conceptual: es un estado de equilibrio mental, enfocado en un cambio determinado y transitorio de acuerdo a la actividad que realiza. (Schaufeli y Bakker,2003)

Definición operacional: son alcanzados a través del cuestionario Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)

Dimensiones: establecen tres dimensiones: vigor (ítems del 1,4,8,12,15,17), Absorción (Ítems 3,6,9,11,14,16) y Dedicación (Ítems 2,5,7,10,13)

Escala de medición: Está compuesto por 17 ítems y su nivel de medición es ordinal y es una escala Likert.

Variable 2: cultura organizacional

Definición conceptual: es un conjunto de costumbres, valores que permite sentirse productivo y satisfecho, influenciando en los demás de manera positiva y generando buenas expectativas en el grupo laboral (Cújar,2013)

Definición operacional: Las puntuaciones fueron obtenidas por la Escala de Cultura Organizacional de Denison (DOCS).

Dimensiones: constituida por cuatro rasgos: implicación (ítems 1 al 14 ítem), la consistencia (ítems 15 al 26 ítem), la adaptabilidad (ítems 27 al 38 ítem) y misión (ítems 39 al 52 ítem).

Escala de medición: Está integrado por 60 ítems y su nivel de medición es ordinal. Es una escala Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Los seres que poseen características en común, y pertenecen a un conjunto finito o infinito son llamados población (Valderrama, 2013). Para realizar el estudio se contó con una población de 80 profesionales de la salud de ambos sexos, los cuales oscilan entre los 20 a 45 años de edad de acuerdo con las profesiones tenemos; médicos, enfermeras, psicólogos, odontólogos, oftalmólogos, otorrinolaringólogo, biólogos, cardiólogos y tecnólogos Los cuales pertenecen a una clínica privada, en Lima.

Muestra

Con respecto a la muestra Tamayo (2006) afirma que no se puede seleccionar una muestra si la población está compuesta por un grupo reducido de participantes, de manera que los resultados se verían afectados en cuanto a la validez. Asimismo,

Ramírez (1997) explica que la muestra censal está basada en una población que resulta ser pequeña para el estudio, por ello el investigador seleccionara todas las unidades que sean representativas para la investigación, es decir las muestras son necesarias y válidas para dar respuesta a los objetivos del estudio. Por ende, se empleó a 80 profesionales que forman parte del rubro de la salud de una clínica privada en Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Sierra (1998) menciona que es recurso que se utiliza para obtener información y datos, de manera más accesible y precisa. Se ejecuto la aplicación de dos cuestionarios en el personal de salud de una clínica privada en, Lima.

INSTRUMENTOS

Ficha técnica Variable 1: Engagement

Nombre	: (UWES-17) Scale Utrecht Work Engagement
Autores	: A. Bekker y W. Schaufeli
Procedencia	: Holanda
Año	2003
Validación	: Grández, María
Actualización	2017
Administración	: grupal o individual.
Tiempo	: 10 minutos Aproximadamente
Estructuración	: Tres dimensiones / 17 ítems
Aplicación	: Adultos

Reseña histórica:

La escala de Utrecht Work Engagement (UWES) cuyos representantes son Schaufeli y Bakker, evalúan el Engagement en tres rangos: dedicación, vigor y absorción. La aplicación de esta herramienta ha estado enfocada tanto para el ámbito educativo como para el contexto laboral, se aplicó en 13 países con la cantidad de veinticinco mil participantes, es para uso individual o grupal, con una aplicación de 10 minutos.

En sus inicios la escala consistía con 24 ítems; posteriormente, se efectuó un análisis psicométrico en 2 muestras diferentes la primera era con alumnos y la segunda con colaboradores, por lo cual dio como resultado la versión final de la escala considerándose solo 17 ítems, hasta ahora el UWES tiene 3 versiones: UWES17, UWES15 y UWES9.

Consigna de aplicación:

- Leer cuidadosamente cada idea.
- No hay respuestas ni buenas ni malas, lo que se requiere es conocer cómo te sientes y reaccionas a algunas situaciones.

Calificación e interpretación

El 17-UWES, el puntaje total de las 3 dimensiones se alcanza al juntar las puntuaciones de cada una de las escalas en específico y luego se pasa a dividir su producto entre el número de ítems de la subescala. A través de ello se puede evidenciar particularmente tres puntajes, adecuados a cada subescala y una puntuación general que está en el rango de 0 a 6 puntos.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Para determinar la Validez del instrumento se realizó el Análisis Factorial en donde el modelo tridimensional de la prueba resultó ser mayor al modelo unidimensional. Existe un AF de la prueba con el que se afirma la existencia del modelo de tres dimensiones, evidenciándose mediante una correlación de 0.65 entre ellas. Schaufeli y Bakker (2003). Para saber si el instrumento es confiable se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach cuyo valor puntúa en .93, y los rangos que evalúa la escala cuentan con una interna consistencia, se aplicó también el coeficiente de Alfa de Cronbach en cada dimensión obteniendo los puntajes, .83 para vigor, .92 para absorción y .82 para dedicación. Además de los índices de bondad de CFI .78 al .87; GFI .84 al .91 (Schaufeli & Bakker, 2003).

Propiedades psicométricas peruanas

En el Perú se evaluó las propiedades psicométricas del instrumento en una muestra de 100 operarios de una Institución privada donde se determinó la confiabilidad

mediante el Alfa de Cronbach de .84, un KMO de .80, la media de 4.84 y un Desviación Estándar de .66. El Engagement obtuvo el puntaje de .11 para Kolmogórov-Smirnov y .00 ($p < .01$) de significancia (Messarina, 2019).

Propiedades psicométricas del piloto

Se realizó la prueba piloto con 50 colaboradores del rubro de salud de una clínica privada en Lima. Para obtener la validez de criterio de la escala engagement; los 17 ítems pasaron por un análisis ítem-test en el cual se percibe una alta correlación, debido a que los puntajes fueron superiores al .20 tal como lo señala (Kline, 1993) el valor mínimo .317 que pertenece al ítem 17 y el máximo fue .825 que pertenece ítems 4. Para analizar la fiabilidad por consistencia interna, se obtiene una puntuación en la escala total de .898 mediante el alfa de Cronbach y también de cada una de las dimensiones; vigor obtiene .823, dedicación .868 dedicación y .753 en absorción, de acuerdo con los valores extraídos las dimensiones se posicionan entre niveles de confiabilidad buenos y excelentes, en cuanto a la escala general se sitúa en un nivel óptimo.

Ficha técnica Variable 2: Cultura Organizacional

Nombre	: (DOCS) Escala de Cultura Organizacional de Denison
Autor	: Denison Daniel
Año	1990
Adaptación	: Dextre, Yomyra
Actualización	2018
Aplicación	: grupal o personal
Tiempo	: 25 min aproximadamente
Estructura	: Cuatro dimensiones - 52 ítems
Aplicación	: Adultos

Reseña histórica:

Denison (1984) sustenta que la escala de cultura organizacional (DOCS) elaborada en Estados Unidos esta enfatizada en conocer el impacto del desempeño e interacción, fue adaptado al español por los autores Prado, Bonavia y García en el año 2010, dicho material contiene 60 ítems y el modo de respuesta es de tipo Likert, las

cuales están divididas en cuatro dimensiones implicación, dimensión, adaptabilidad y misión cada una de ellas cuenta con tres sub escalas que tiene cinco ítems cada una de ellas, de manera que se puede aplicar en universidades, organizaciones tanto públicas como privadas.

Consigna de aplicación:

- Lea de manera concisa cada frase.
- Tome en cuenta que las respuestas brindadas son confidenciales.

Calificación e interpretación

Al ser un instrumento que está estructurado con ciertos indicadores a evaluar permite acceder de manera eficiente y fácil a obtener más rápidamente los resultados, para empezar, se suma los 5 ítems de cada una de las 3 subescalas los cuales nos dan un puntaje, de acuerdo a ello se realiza la sumatoria para obtener una puntuación total de cada dimensión, de esa manera comparar y recalcar el resultado más sobresaliente.

Propiedades psicométricas originales

Denison et al., (2005). Menciona que el alfa de Cronbach genera una puntuación de .97 en las 4 dimensiones y en las doce sub-escalas dan un puntaje de .70, solo en el indicador de valores da un puntaje menor $\alpha=.68$; asimismo si existiría una mejora si se elimina el ítem 19 entonces se lograría obtener un resultado de .78 de manera que el instrumento si obtiene una alta fiabilidad.

Propiedades psicométricas peruanas

En el Perú se llevó acabo la adaptación del instrumento, obteniendo la validez a través de la aplicación del análisis exploratorio, factorial y obtención de las correlaciones de los ítems donde se percibe que si son un aporte adecuado para el cuestionario los resultados oscilan entre .39 hasta .70; la confiabilidad del constructo se realizó mediante la consistencia interna del alfa de Cronbach generando una puntuación de .70 a .97 tanto para el test global como para las dimensiones y subescalas que lo constituyen, de manera que indica que es instrumento aplicable para el ámbito empresarial.

Propiedades psicométricas del piloto

Se llevó a cabo la realización de la prueba piloto con 50 colaboradores de salud de una clínica privada en Lima. Para obtener la validez de criterio de la escala de la cultura organizacional; los 52 ítems pasaron por un análisis ítem- test en el cual se percibe una alta correlación, debido a que los puntajes fueron superiores al .20 tal como lo señala (Kline, 1993) el valor mínimo .516 que pertenece al ítem 2 y el máximo fue .792 que pertenece ítems 50, por otra parte en el análisis de fiabilidad por consistencia interna, se obtiene una puntuación de .988 mediante el alfa de Cronbach y de acuerdo con las dimensiones los puntajes son .944 en implicación, .957 en consistencia, .966 en adaptabilidad y .960 en misión, por consiguiente, las dimensiones se encuentran en el nivel de confiabilidad excelente, mientras que el de la escala general se sitúa también en un nivel óptimo.

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se solicitó la autorización para fines académicos a las autoras de ambos instrumentos psicológicos para poder realizar las mediciones de nuestros constructos de estudio; asimismo se redactó una solicitud de autorización al gerente general de la clínica privada en, Lima; donde se llegó a evaluar tanto la prueba piloto con 50 colaboradores y la muestra final en 80 profesionales de la salud, de manera que se procedió a utilizar el programa virtual Google forms donde plasamos las escalas de engagement y cultura organizacional, dentro de ello se realizó un consentimiento informado donde la muestra accedió a participar en la investigación tomando en cuenta la ficha sociodemográfica; una vez obtenida la evaluación se elaboró la base de datos donde se procedió a analizar en el programa de SPSS 25 e interpretar las tablas y puntajes obtenidos generando repuestas a nuestros objetivos e hipótesis para finalmente dar paso a las recomendaciones.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se efectuó la recolección de datos elaborados en el programa estadístico Excel se procedió a realizar el cálculo de los puntajes obtenidos en las dimensiones, de las variables engagement y cultura organizacional respectivamente; así también como

el puntaje obtenido que es resultado de la sumatoria de las dimensiones, se procedió a importar la base de datos al programa IBM SPSS V.23 en donde se verificó la consistencia interna de las pruebas mediante el Alfa de Cronbach. Para determinar la distribución normal se aplicó la prueba de Shapiro Wilk, donde se obtuvo un resultado no paramétrico, luego se procedió a identificar la correlación de cada variable con sus respectivas dimensiones por ello se empleó el estadístico de correlación Spearman r_s , el cual también se utilizó para determinar la relación de las dos variables según edad y profesión; así mismo se procedió a ejecutar el análisis comparativo de cada uno de los constructos con sus dimensiones según sexo, para ello se utilizó el estadístico U de Mann Whitney. Por último, se efectuó un análisis descriptivo, para poder interpretar las frecuencias, distribución y también los porcentajes de manera minuciosa; es decir conocer cómo se manifiestan los niveles de las dos variables estudiadas en la muestra.

3.7 Aspectos éticos

Por medio de la presente investigación se debe respetar la integridad de todos los participantes ya que brindan parte de su tiempo para pertenecer a un estudio, por tal motivo se debe proteger los datos obtenidos recalcando los principios éticos de Helsinki (Christie,2000). Así mismo la información recolectada se realizó a través de la aplicación de dos instrumentos psicológicos en los profesionales de salud de una clínica privada, por ello se solicitó un permiso al gerente general de la institución para poder acceder a la muestra, en todo momento se recalcó la confidencialidad y la utilidad para fines académicos también se señaló los datos sociodemográficos a utilizar, siendo totalmente anónima cada evaluación, lo cual va de acuerdo con las reglas para la realización de una investigación ya que se debe incorporar tres principios sustentados por Belmont en el cual nos explica el buen trato que se debe brindar a cada individuo dando énfasis al consentimiento informado, donde debe estar redactado los beneficios y riesgos en aceptar ser partícipe de un estudio, por último tenemos la justicia que toda recolección de datos debe ser administrada de manera minuciosa y correcta de tal manera se asegurara una investigación que aporte a la ciencia como a la sociedad (Gracia, 1999).

4. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Variables	N	S-W	P
Engagement	80	.976	.141
Vigor	80	.950	.003
Dedicación	80	.916	.000
Absorción	80	.973	.082
Cultura Organizacional	80	.893	.000
Implicación	80	.897	.000
Consistencia	80	.902	.000
Adaptabilidad	80	.900	.000
Misión	80	.907	.000

Nota: n: muestra; S-W Shapiro Wilk; p: Nivel de significancia

En la tabla 1, se aprecia que se efectuó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, la cual demuestra que ambos constructos no se ajustan a una distribución normal ($p < .05$), de acuerdo a ello se determinó utilizar el estadístico no paramétrico Coeficiente de correlación de Spearman Rho.

Tabla 2

Correlación entre engagement y cultura organizacional

<i>n=80</i>		Cultura Organizacional
	<i>Rho</i>	,498**
Engagement	<i>P</i>	.000
	<i>TE</i>	.248

Nota: Rho: Rho de Spearman; p: nivel de significancia; TE: tamaño del efecto; n: muestra

En la tabla 2, se evidencia una correlación directa y altamente significativa entre las dos variables, es decir que a mayor engagement existe mayor cultura organizacio-

nal y viceversa ($Rho=.498$; $p<.05$), asimismo, se aprecia que sostienen una correlación con una intensidad moderada, dado que el valor oscila entre .40 a .50. Por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto es de .248, lo que indica que tiene una magnitud pequeña por encontrarse entre los valores .20 a .30 (Cohen, 1992).

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones de engagement y la cultura organizacional

<i>n=80</i>		Vigor	Dedicación	Absorción
	<i>Rho</i>	.504**	.540**	.337**
Cultura organizacional	<i>p</i>	.000	.000	.002
	<i>TE</i>	.254	.291	.113

Nota: Rho: Rho de Spearman, p: nivel de significancia TE: Tamaño del efecto; n: muestra

En la tabla 3, se evidencia una correlación directa y altamente significativa entre cultura organizacional y las dimensiones del engagement, expresados en vigor ($Rho=.504$; $p<.05$); dedicación ($Rho=.540$; $p<.05$) y absorción ($Rho=.337$; $p<.05$), lo cual explica que a mayor cultura organizacional existe un incremento de las dimensiones de engagement y viceversa, asimismo, se aprecia que sostienen una correlación con una intensidad moderada, dado que el valor oscila entre .30 a .59. De manera que también, se delimitó que el tamaño del efecto es de (.254; .291 y .113), lo que indica una magnitud pequeña por encontrarse entre los valores de .02 a .03 (Domínguez, 2017).

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de cultura organizacional y engagement

<i>n=80</i>		Implicación	Consistencia	Adaptabilidad	Misión
	<i>Rho</i>	.490**	.431**	.433**	.481**
Engagement	<i>p</i>	.000	.000	.000	.000
	<i>TE</i>	.240	.185	.187	.231

Nota: Rho: Rho de Spearman; p: nivel de significancia; TE: tamaño del efecto; n: muestra

En la tabla 4, se evidencia una correlación directa y altamente significativa entre engagement y las dimensiones de cultura organizacional, expresados en implicación ($Rho = .490$; $p < .05$) consistencia ($Rho = .431$; $p < .05$); adaptabilidad ($Rho = .433$; $p < .05$) y misión ($Rho = .481$; $p < .05$), lo cual explica que a mayor engagement existe un incremento de las dimensiones de cultura organizacional y viceversa, asimismo, se aprecia que todos los puntajes sostienen una correlación con una intensidad moderada, dado que el valor oscila entre .40 a .59. Por otra parte, se delimitó que el tamaño del efecto es de (.240; .185; .187 y .231), lo que indica una magnitud pequeña por encontrarse entre los valores .01 a 0.2 (Cohen, 1988).

Tabla 5

Relación entre engagement y cultura organizacional según la edad

Variable	Edad		Cultura Organizacional
Engagement	20 a 25	Rho	.488
		<i>P</i>	.076
		<i>TE</i>	.238
		N	14
	26 a 30	Rho	.664**
		<i>P</i>	.000
		<i>TE</i>	.440
		N	35
	31 a 35	Rho	.666**
		<i>P</i>	.000
		<i>TE</i>	.443
		N	20
	36 a 40	Rho	-.429
		<i>P</i>	.397
		<i>TE</i>	.184
		N	6
	41 a 45	Rho	.667
		<i>P</i>	.219
		<i>TE</i>	.444
		N	5

Nota: n: muestra; *Rho*: Rho de Spearman; *p*: nivel de significancia; *TE*: tamaño del efecto

En la tabla 5, se evidencia una correlación directa y significativa entre engagement y cultura organizacional, según la edad donde se percibe dos grupos representativos; la edad de 26 a 30 años ($Rho = .664$; $p < .05$) y la de 31 a 35 años ($Rho = .666$; $p < .05$) lo cual explica que a mayor engagement existe un incremento de la cultura organizacional y viceversa. Asimismo, se aprecia que el puntaje sostiene una correlación con una intensidad moderada alta, dado que el valor oscila entre .60 a .70. También, se delimitó que el tamaño del efecto es de .440 y .443 lo que indica una magnitud pequeña por encontrarse entre el valor .40 (Cohen, 1988). Por otro lado, no existe relación entre engagement y cultura organizacional en las edades, de 20 a 25 años ($Rho = .488$; $p > .05$); de 36 a 40 años ($Rho = -.429$; $p > .05$) y de 41 a 45 años ($Rho = .667$; $p > .05$).

Tabla 6*Relación entre engagement y cultura organizacional según la profesión*

Variable	Profesión		Cultura Organizacio- nal
Engagement	Biología	Rho	.943**
		<i>p</i>	.005
		<i>TE</i>	.889
		n	6
	Oftalmología	Rho	.067
		<i>p</i>	.865
		<i>TE</i>	.004
		n	9
	Psicología	Rho	.500
		<i>p</i>	.253
		<i>TE</i>	.250
		n	7
	Dentista	Rho	.617
		<i>p</i>	.077
		<i>TE</i>	.380
		n	9
	Enfermería	Rho	.940**
		<i>p</i>	.005
		<i>TE</i>	.883
		n	16
	Medicina	Rho	.967**
		<i>p</i>	.005
		<i>TE</i>	.935
		n	9
Tecnólogo	Rho	.267	
	<i>P</i>	.488	
	<i>TE</i>	.071	
	n	9	
Radiólogo	Rho	.440	
	<i>P</i>	.276	
	<i>TE</i>	.193	
	N	8	
Otorrinolaringología	Rho	.396	
	<i>P</i>	.379	
	<i>TE</i>	.156	
	n	7	

Nota: n: muestra; *Rho*: Rho de Spearman; *p*: nivel de significancia; *TE*: tamaño del efecto

En la tabla 6, se evidencia una correlación directa y significativa entre engagement y cultura organizacional, según las profesiones tenemos las carreras de biología ($Rho = .943$; $p < .05$), enfermería ($Rho = .940$; $p < .05$) y medicina ($Rho = .967$; $p < .05$) lo cual explica que a mayor engagement existe un incremento de la cultura organizacional y viceversa. Asimismo, se aprecia que el puntaje sostiene una correlación con una intensidad muy fuerte, dado que los valores oscilan entre .90 a 1.00. Por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto según las profesiones es de .883 a .935, lo que indica una magnitud alta por encontrarse entre los valores .80 a .99 (Cohen, 1988). Por otro lado, no existe relación entre engagement y cultura organizacional en la profesión, de oftalmología ($Rho = .067$; $p > .05$); psicología ($Rho = .500$; $p > .05$); dentista ($Rho = -.617$; $p > .05$); tecnólogo ($Rho = .267$; $p > .05$); radiólogo ($Rho = .440$; $p > .05$) y otorrinolaringología ($Rho = .396$; $p > .05$).

Tabla 7

Comparación del engagement y sus dimensiones, según el sexo

Variable	Sexo	n	Rango promedio	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>TE</i>
Vigor	Femenino	52	37.48	571.000	.112	0.392
	Masculino	28	46.11			
Dedicación	Femenino	52	39.21	661.000	.497	0.453
	Masculino	28	42.89			
Absorción	Femenino	52	42.27	636.000	.352	0.436
	Masculino	28	37.21			
Engagement	Femenino	52	40.11	707.500	.836	0.485
	Masculino	28	41.23			

Nota: n: muestra; u: Mann Whitney; *p*: nivel de significancia; *TE*: tamaño del efecto

En la tabla 7, se evidencia que la variable engagement y sus dimensiones, donde se percibe un nivel de significancia mayor ($p > .05$), lo que indica que no existe diferencias al comparar el engagement y sus dimensiones según sexo. Por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto es de magnitud mediana ya que los puntajes oscilan entre .392 y .485, por encontrarse entre los valores .30 a 50 (Ferguson, 2009).

Tabla 8*Comparación de cultura organizacional y sus dimensiones, según el sexo*

Variable	Sexo	N	Rango promedio	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>TE</i>
Implicación	Femenino	52	38.84	641.500	.382	.440
	Masculino	28	43.59			
Consistencia	Femenino	52	41.27	688.000	.685	.472
	Masculino	28	39.07			
Adaptabilidad	Femenino	52	38.88	644.000	.396	.442
	Masculino	28	43.50			
Misión	Femenino	52	40.23	714.000	.887	.490
	Masculino	28	41.00			
Cultura Organizacional	Femenino	52	40.03	703.500	.805	.483
	Masculino	28	41.38			

Nota: n: muestra; u: Mann Whitney; p: nivel de significancia; TE: tamaño del efecto

En la tabla 8, se evidencia la variable cultura organizacional y sus dimensiones, donde se percibe un nivel de significancia mayor ($p > .05$), lo que indica que no existe diferencias al comparar la cultura organizacional y sus dimensiones según sexo. Por otro lado, se delimitó que el tamaño del efecto es de magnitud mediana ya que los puntajes oscilan entre .440 y .490, ya que se encuentran entre los valores .30 a .50 (Ferguson, 2009).

Tabla 9*Descripción de los niveles del engagement y sus dimensiones*

Niveles	Vigor		Dedicación		Absorción		Engagement	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	15	19	19	24	13	16	19	24
Moderado	44	55	41	51	44	55	41	51
Alto	21	26	20	25	23	29	20	25
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje

En la tabla 9, en cuanto al engagement, se observa que predomina un nivel promedio en el total y en sus dimensiones, engagement 51% (41); la dimensión vigor, con un 55% (44); dedicación, con un 51% (41); y absorción con un 55% (44).

Tabla 10*Descripción de los niveles de cultura organizacional y sus dimensiones*

Niveles	Implicación		Consistencia		Adaptabilidad		Misión		Cultura orga- nizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	12	15	16	20	18	23	19	24	19	24
Moderado	47	59	42	53	40	50	41	51	41	51
Alto	21	26	22	28	22	28	20	25	20	25
Total	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje

En la tabla 10, en cuanto a la cultura organizacional, se observa que predomina un nivel promedio en el total y en sus dimensiones, cultura organizacional 51% (41); la dimensión implicación, con un 59% (47); la dimensión consistencia, con un 53% (42); la dimensión adaptabilidad con un 50% (40); y la dimensión misión con un 51% (41).

5. DISCUSIÓN

El objetivo principal fue encontrar la relación entre engagement y cultura organizacional en una muestra de 80 participantes provenientes de una clínica privada la evidencia demuestra que existe una correlación directa y significativa entre las dos variables ($Rho=.498$; $p<.05$) además se aprecia una intensidad moderada (Cohen, 1992). Donde el individuo muestra que la motivación a través de las actividades que realizan por lo que brinda respuestas la implicación y compromiso consigo mismo de lograr las metas, es un estado de conectividad positiva lo cual produce satisfacción, entusiasmo dejando la sobrecarga laboral (Maslow 1975). Así mismo, Morales (2019) encontró en su estudio la misma relación entre las variables, evidenciando que existe una relación significativa pero débil entre las variables ($Rho=.428^{**}$; $p=.002$). Por lo tanto, se concluye que la cultura organizacional tiene relación con el engagement aceptándose la hipótesis general del estudio

En cuanto, al primer objetivo específico se buscó determinar la relación entre las dimensiones del engagement y la cultura organizacional, donde se encontró una correlación directa y significativa entre las dimensiones del engagement con la cultura organizacional comprobándose que vigor ($Rho=.504$; $p<.05$); dedicación ($Rho=.540$; $p<.05$) y absorción ($Rho=.337$; $p<.05$), por lo que al tener mayor cultura organizacional habrá mayor presencia de las dimensiones del engagement. Al tener mayor presencia de engagement se encuentra un estado mental positivo lo cual indica una mejor satisfacción en el entorno del trabajo Schaufeli et al., (2003) por lo que se puede deducir que la voluntad para resolver las actividades laborales, la persistencia, el entusiasmo, la dedicación y el compromiso dentro del ámbito laboral se relaciona con la cultura organizacional; Estos resultados coinciden con la investigación de Morales (2019) quien encontró que la variable cultura organizacional y las dimensiones del engagement se correlacionan positivamente, pero de una manera débil siendo para cada dimensión, vigor ($Rho=.401^{**}$; $p=.004<0.01$); dedicación ($Rho=.394^{**}$; $p=.0005<.01$) y absorción ($Rho=.338^{**}$; $p=.016<.05$). Por lo tanto, se concluye que la variable cultura organizacional se relaciona con las dimensiones del engagement aceptando la primera hipótesis específica del estudio

Según el segundo objetivo específico se buscó la correlación entre las dimensiones de la cultura organizacional y el engagement, donde se evidencia una correlación directa y significativa entre la variable cultura organizacional y las dimensiones del engagement expresado en vigor, absorción y dedicación ($p > .05$) lo cual demuestra que a mayor cultura organizacional existe un incremento del engagement y viceversa, teniendo así una correlación con una intensidad moderada. Es así como se comprueba que en el campo de la psicología organizacional se tiene que dar importancia a las relaciones humanas, ya que así se puede comprobar las capacidades y como se afrontan algunas situaciones donde brindan lo mejor de ellos, refuerzan su personalidad y se involucran más con la institución (García y Dolan 1997) Con respecto a estos resultados concuerdan con los de Chero y Córdova (2018) donde se halla que existe una correlación significativa de un nivel promedio entre las dimensiones de la cultura organizacional y dimensión del engagement.

Respecto, al tercer objetivo específico se busca determinar la relación entre engagement y cultura organizacional según edad y profesión, se encontró una correlación directa y significativa entre engagement y cultura organizacional, según la edad donde se encuentran dos muestras representativas; la edad de 26 a 30 años ($Rho = .664$; $p < .05$) y la de 31 a 35 años ($Rho = .666$; $p < .05$) lo cual indica que a mayor engagement existe un incremento de la cultura organizacional y viceversa, También se puede evidenciar una relación directa y significativa entre engagement y cultura organizacional, según las profesiones tenemos las carreras de biología ($Rho = .943$; $p < .05$), enfermería ($Rho = .940$; $p < .05$) y medicina ($Rho = .967$; $p < .05$) lo cual explica que a mayor engagement existe un incremento de la cultura organizacional y viceversa. Asimismo, se aprecia que el puntaje sostiene una correlación con una intensidad muy fuerte. Koltko (2006) sostiene que la psicología humanista considera a la persona que debe ser considerada el centro de atención en su trabajo, donde los demás lo guíaran; asimismo podrá adaptarse a las costumbres y valores institucionales, donde a través de sus nuevos conocimientos aprenderá a solucionar sus problemas y no a reservarlos creando inestabilidad en el clima laboral, a través de esto se puede apreciar que el compromiso laboral está basado en la innovación, el amor propio, la autodeterminación, que ayudará a tener una ade-

cuada salud psicológica (Mainou et al., 2012).Respecto a estos resultados se encontró una diferencia con los de Salanova y Schaufeli (2004) donde se encuentra de una manera general una muestra internacional de veinticinco mil empleados de trece países distintos donde se encontró que el engagement se correlaciona de forma positiva con respecto a la edad se encuentra mayor engagement en las personas con rangos que oscilan entre 25 a 40 años y con respecto a la ocupación se encuentran que en personal del rubro de salud tienen índices medianos respecto a las rutinas , horarios o sedes en las cuales trabajan.

Respecto al cuarto objetivo específico el cual busco comparar el engagement y sus dimensiones en el personal de salud de una clínica privada, se encontró que sus dimensiones y la variable engagement, tiene un nivel de significancia mayor ($p > .05$) por lo que al comparar según sexo se obtiene como resultado que no existe diferencia al comparar el engagement y sus dimensiones según el sexo; esto se debe a que el engagement es un estado mental, el cual provoca satisfacción lo cual está caracterizado por sus dimensiones vigor dedicación y absorción , siendo un estado, afectivo cognitivo el cual persiste y se mantiene según las actividades que se realiza (Schaufeli et al., 2001), con respecto a esta información, Mendizábal (2020) plantea en su investigación que el sexo no determina al engagement si no que es algo que debe nacer en la persona la energía y entusiasmo que se da para generar ideas plantear soluciones y de esa manera transmitir a su grupo social el compromiso al momento de trabajar.

Así también tenemos el quinto objetivo específico, donde se compara la cultura organizacional y sus cuatro dimensiones según sexo en 80 profesionales de la salud, donde se pudo evidenciar que hay un grupo mayoritario de 52 mujeres y un grupo de 28 hombres en los cuales no existen diferencias significativas al comparar la cultura organizacional y sus dimensiones según la variable sociodemográfica sexo, esta información concuerda con Lino, (2017) en su muestra de trabajadores tanto ocupacionales como administrativos del rubro de la salud, obtuvo estadísticamente una diferencia en cuanto al sexo. Gutiérrez, (2013) enfatiza que da igual si los colaboradores son hombres o mujeres lo importante es que deben aportar sus innovaciones, ideas y conocimientos ya que ello permite a la empresa lograr los objetivos y posicionarse cada vez más. Por otro lado; Muñoz (2019) difiere que,

si debe haber diferencias, debido a que las mujeres pueden ser más minuciosas y multifacéticas al momento de realizar actividades, pero también en el rubro empresarial la participación femenina se forma a través de la percepción del trabajo del hombre desarrollándose una desigualdad y es por ello que se sigue considerando a la mujer como un ser humano vulnerable. De acuerdo con todo lo expuesto; Maslow, (1943) sustenta en su famosa jerarquía de las necesidades que toda persona busca la satisfacción y es algo que no se puede evitar porque es parte de su sobrevivencia.

Respecto, al sexto objetivo específico se buscó descripción de los niveles del engagement y sus dimensiones en 80 profesionales de salud en una clínica privada en Lima, se percibe que predomina un nivel promedio en el total el cual consta de un porcentaje de 51 y una frecuencia de 41; también se obtuvo puntuaciones entre 40% a 55% basado en las tres dimensiones absorción, vigor y dedicación donde prevalece un nivel moderado en los encuestados; estos resultados concuerdan con Hernández y Oramas (2016) que obtuvo un nivel promedio en las dimensiones en el personal asistencial en Cuba, lo cual es beneficioso para todo el grupo laboral mientras que en el entorno se dé una buena energía entonces habrá una mayor participación y persistencia. Tenemos a Velásquez y delgado (2018) afirman que tanto la satisfacción como el engagement buscan la estabilidad del colaborador en base a sus capacidades y habilidades por ello al obtener un nivel promedio en su totalidad permite fomentar entornos laborales más seguros y reconocer el esfuerzo del trabajador comprometiéndolo con la organización. De acuerdo con lo anterior Córdoba (2015) señala que los colaboradores al pertenecer a una organización que se sienten tan identificados prefieren dar todo de sí mismos por ello obtienen un mayor nivel de engagement y que los encuestados que salen con un nivel bajo o medio no brindan todo de su entusiasmo para realizar sus funciones de manera eficiente. Para Sáenz y Thorndike (2019) añade que los trabajadores con un nivel promedio no siguen pautas que se les otorga más bien demuestran poca organización y una falta de equilibrio. Esto permite poner en evidencia desde un punto psicológico que los profesionales deben relacionarse con las actividades, el rubro y el grupo social de modo que presentaran lealtad y compromiso desarrollando un mayor rendimiento, teniendo una buena salud dejando las cargas emocionales de lado

Asimismo, se pasó a describir en el séptimo objetivo específico el nivel de cultura organizacional y sus respectivas dimensiones en 80 profesionales de la salud de una clínica particular. Obteniendo un 51% con una frecuencia de 41 como puntaje total donde predomina un nivel promedio en los encuestados, en cuanto a las dimensiones de adaptabilidad, misión, consistencia e implicación se encuentran en un rango entre el 40% a 60% en el cual se percibe un nivel moderado. De acuerdo con estos resultados coinciden con Huamán (2016) los colaboradores de una empresa privada en el cual obtuvieron una puntuación de nivel promedio en el total, sustentan que a través del modelo de Denison todas las organizaciones deben ser eficientes y deben involucrar a sus empleados a formar un buen equipo e incrementar sus aptitudes según el cargo que tienen, logrando de esa manera obtener una mayor implicancia y dedicación, también Schein (2000) corrobora que al obtener un nivel promedio en cultura organizacional es solo una puntuación que impulsa a tomar mejores decisiones logrando un óptimo desarrollo profesional. Por otro lado, Chero y Córdova (2018) sostienen que las organizaciones deben plantear estrategias más rigurosas al momento de seleccionar su personal ya que es compartirle valores, reglamentos, costumbres lo cual requiere más compromiso por parte de ellos. Salanova & Schaufeli (2009) indica que la cultura organizacional cada vez se vuelve más desafiante por ello cada colaborador para que se sienta motivado y satisfecho en su puesto debe ser más autónomo y saber liderar de manera eficaz; por ello el obtener un nivel bajo o moderado está enfocado en que no hay una respuesta positiva ni negativa ante una cierta situación empresarial.

6. CONCLUSIONES

PRIMERA: De acuerdo con el objetivo principal de investigación se concluye que, si existe relación entre el engagement y la cultura organizacional en el personal de salud, de una clínica privada, Lima, 2021.

SEGUNDA: Respecto al objetivo específico, si existe relación entre las dimensiones del engagement y cultura organizacional en el personal de salud es decir que a mayor cultura organizacional mayor presencia de las dimensiones de engagement.

TERCERA: Se encontró que, si existe relación entre engagement y las dimensiones de cultura organizacional es decir que a mayor engagement mayor presencia de las dimensiones de la cultura organizacional.

CUARTA: Se encontró, que si existe relación entre el engagement y cultura organizacional según la edad y profesión. Se identificó que en la edad se percibe dos grupos el de 26 a 30 años y el de 31 a 35 años y según las profesiones tenemos las carreras de medicina, biología y enfermería.

QUINTA: se identificó que en la variable engagement y sus respectivas dimensiones no existen diferencias según sexo.

SEXTA: se identificó que en la variable de cultura organizacional y sus respectivas dimensiones no existen diferencias según sexo.

SÉPTIMA: En cuanto a los niveles del engagement y sus dimensiones correspondientes, se identificó que predomina el nivel medio en su totalidad.

OCTAVA: En cuanto a la cultura organizacional y sus dimensiones correspondientes, se identificó que predomina el nivel medio en su totalidad.

7. RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Sugerir al departamento de recursos humanos que fortalezca los temas de engagement y cultura organizacional para estimular al personal de salud a tener mayor seguridad y confianza en cuanto las normas, valores costumbres para que se identifique más con su organización trabajando con optimismo y empeño.

SEGUNDA:

Profundizar en el desarrollo de nuevos estudios con relación a las dos variables y la muestra utilizada de manera de obtener más información en cuanto a los antecedentes enriqueciendo las investigaciones.

TERCERA

Utilizar los resultados encontrados para poder generar nuevas investigaciones relacionadas al engagement y cultura organizacional en el personal de salud para que así se pueda entender la importancia de estas dos variables y se puedan plan-tear medidas de intervención para potenciar de manera óptima a los trabajadores

CUARTA:

Considerar en las nuevas investigaciones correlacionales de los dos constructos los factores sociodemográficos (edad y profesión) en cuanto al rubro de la salud para así poder ampliar la información respecto a los datos estadísticos obtenidos.

QUINTA:

Ejecutar programas de mejora en cuanto a sus habilidades y capacidades, talleres de comunicación asertiva y eficaz también capacitaciones, con la finalidad de promover el engagement y la cultura organizacional en los trabajadores de la salud.

REFERENCIAS:

Arboleda y López. (2017) Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del valle de Aburra (artículo de investigación clínica y experimental). Universidad de Antioquia. Colombia.

Disponible:

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/5761>

Aristóteles (1994). *Ética Nicomáquea* (ed. bilingüe griego-español, traducción de J. Marías y M. Araujo). Madrid: Centro de estudios constitucionales.

Disponible:

<http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2017/12/Etica-a-Nicomaco-Aristoteles-PDF.pdf>

Bandura, A. y Walters, R. (1974). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Madrid: Alianza Universidad.

Disponible:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3294911>

Bonavia, T. Prado, V. y García, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *Summa Psicológica UST*, 7, 15-32. Disponible: [file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/DialnetAdaptacionAlEspañolDelInstrumentoSobreCulturaOrgan3294911%20\(11\).pd](file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/DialnetAdaptacionAlEspañolDelInstrumentoSobreCulturaOrgan3294911%20(11).pd)

Cajas, v. Paredes, M. Pasquel, L. Pasquel, A (2020) Habilidades sociales en Engagement y desempeño académico en estudiantes universitarios

Disponible:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682020000100077&lng=pt&nrm=iso

Campbell, D.T. y Stanley, J.C. (1996). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Chicago

Disponible

https://www.academia.edu/33262198/CAMPBELL_STANLEY_Dise%C3%B1os_experimentales_y_Cuasiexperimentales_en_la_investigaci%C3%B3n_social

Campomanes, C. *Historia de la filosofía en su marco cultural*. Madrid. Editorial SM. 1993.

Disponible

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=177247>

Carrillo, P (2020) Análisis del engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la provincia de santa Elena. *Revista San Gregorio*. Ecuador.

Disponible:

<http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1307>

Carro, J. Sarmiento.S, & Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. *La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial*. *Estudios gerenciales*, 33(145), 352-365.

Disponible:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300773>

Cohen (1998) power primer. Psychol Bull.

Disponible:

<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>

Cordioli D, Cordioli J, Gazzeta C, Silva A, Laurencio L. (2019) Ocupacional stress and work engagement in primary health care workers. Revista Brasileira Enfermería.

Disponible:

<https://www.scielo.br/j/reben/a/QgSbVvnzfWFtbgVX3FGSXdK/abstract/?lang=en>

Davey, K. (2017) Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima

Disponible:

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/14049>

Dávila, C. (1985). Teorías organizacionales y administración. Editorial Interamericana. Colombia.

Disponible:

<http://colombia.indymedia.org/news/2005/11/>.

Denison, D. (1990) Corporate Culture and Organizational Effectiveness, New York, John Wiley & Sons.

Disponible:

<https://psycnet.apa.org/record/1990-97246-000>

Denison, D. (1991). Cultura Corporativa. Editorial Legis, Santafé de Bogotá. García, S, y Dolan, S. (1997). La Dirección por Valores. España: Editorial Mc Graw

Domínguez, L (2017) Fiabilidad por consistencia interna de medidas de un solo ítem. Actas Urol

Disponible:

<http://dx.doi.org/10.1016/j.acuro.2016.04.003>

Esguerra, G. A. (2017). Liderazgo y conocimiento compartido en contextos interorganizacionales. Revista Facultad de Ciencias Económicas, 25 (1). 154-160.doi: 10.18359/rfce.1768

Disponible:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5765825>

Etkin, J. R. (2009). Gestión de Complejidad en las organizaciones La estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado. Argentina: Granica.

Lozano, D (2018) Estrategia de fortalecimiento y mejora de la cultura organizacional de un Hospital Público, Huánuco- 2018

Disponible:

<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/977/828>

Ferguson CJ. (2009) An effect size primer: A guide for clinicians and researchers. Prof Psychol Res

Recuperado:

<http://dx.doi.org/10.1037/a0015808>.

Foronda, F. J. (2018). La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad

organizacional. (Tesis de especialidad). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia

Disponible:

<http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/9952>

OMS (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte. Biblioteca de Recursos.

Disponible:

oms salud laboral.pdf

Organización Mundial de la Salud (2017). Estrategia de Recursos humanos para el acceso universal a la Salud y la Cobertura Universal de Salud.

Recuperado <https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/full-text/2017/CSP29-10-s.pdf>

Ramírez.L. Francia, L. Mío, Mery. (2017). Cultura Organizacional y engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque. (Tesis de maestría), Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.

Disponible:

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4108>

García, V. A. (2017). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional. PERSPECTIVAS, 20(39), 75-102.

Recuperado:

<http://www.redalyc.org/pdf/4259/425951181004.pdf>

Granell H. (1997). Éxito Gerencial y Cultura. Caracas: Ediciones IESA

Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, 16(25), 109-137.

Martin, E. (2019) Relación entre el síndrome de burnout, recursos personales y engagement en una muestra de médicos interno-residentes de España. Departamento de psicología biología y de la salud.

Maslow Abraham (1943) the Theory of Human Motivación.

Disponible

<https://www.deepermind.com/Theory%20of%20Human%20Motivation.pdf>

Messarina. A (2019, January 16). Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú,

Disponible:

<https://doi.org/10.19083/tesis/625100>.

Morales, J. (2019) Cultura organizacional y engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP SALUDPOL, Pueblo Libre, 2019

Disponible

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42946>

Muñoz, O y Castillo, R (2013). Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores. Cuadernos de administración, 26(47), 259-283

Recuperado

<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v26n47/v26n47a11.pdf>

- Peiró, J. (1990). Organizaciones. Nuevas Perspectivas Psicosociológicas. PPU. Barcelona.
- Disponible:
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318273001.pdf>
- Pérez, W. (2018). Voluntariado Cruz Roja como modelo de engagement organizacional. (Trabajo de grado Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Psicología, Medellín
- Disponible:
<http://bibliotecadigital.usb.edu.co/handle/10819/6054>
- Pettigrew, A. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581.
- Disponible:
<https://www.jstor.org/stable/2392363>
- Raths, L. (1976) El sentido de los valores y la enseñanza. Cómo emplear los valores en el salón de clase, Uthea, México.
- Ramírez, T. (1997). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Panapo
- Disponible:
<https://isbn.cloud/9789803666705/como-hacer-un-proyecto-de-investigacion/>
- Sancllemente I, Elboj C, Iniguez T. (2017) Engagement o compromiso en profesionales de enfermería variables sociodemográficas y laborales asociadas. Revista electrónica trimestral de Enfermería.España.
- Disponible:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300400
- schaufeli, W. B. (2014). What is engagement? In C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz, & E. Soane. (Eds.). Employee engagement in theory and practice (pp. 15-35). London: Routledge.
- Seligman, M.E.P. (6 July 2011). "Flourish". Royal Society of Arts. Video recuperado de
- Disponible:
<http://www.thersa.org/events/video/visionvideos/martin-seligman>
- Sutta, N. (2019) engagement y satisfacción laboral del usuario interno del centro de salud de urcos, cusco 2017
- Recuperado:
<http://hdl.handle.net/20.500.12918/5033>
- Tamayo (2006). El proceso de la investigación científica. México: Limusa.
- Disponible:
[:http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20TamayoEl%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf](http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20TamayoEl%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf)
- Zaderey, O. Bonavia, T. (2016) Estudio piloto de la validez convergente de la adaptación española del Denison Organizational Culture Survey. *Escritos de psicología*, 51(9).

Disponible:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1989-38092016000100006

Zheng, L. (2017). - Efectos de la Cultura Organizacional en la gestión de empresas chinas en el Perú. (Tesis de Maestría) Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

Disponible:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1630>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable de Estudio	Método
¿Cuál es la relación entre engagement y cultura organizacional en el personal de salud de una clínica privada en Lima, 2021?	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre engagement y cultura organizacional en el personal de salud en una clínica privada en Lima, 2021.</p> <p>Específica:</p> <p>a) Determinar la relación entre las dimensiones de engagement (vigor, absorción, dedicación) y la cultura organizacional en el personal de salud de una clínica privada en Lima.</p> <p>b) Determinar la relación entre las dimensiones de cultura organizacional (implicación, adaptabilidad, misión, consistencia) y el engagement en el personal de salud de una clínica privada en Lima.</p> <p>c) Determinar la relación entre engagement y cultura organizacional según la edad y la profesión en el personal de salud de una clínica privada en Lima.</p> <p>d) Comparar el engagement y sus dimensiones (vigor, dedicación, absorción) según sexo en el personal de salud en una clínica privada en Lima.</p> <p>e) comparar la cultura organizacional y sus dimensiones (implicación, consistencia, adaptabilidad, misión) según sexo en el personal de salud en una clínica privada en Lima.</p> <p>f) Describir los niveles de engagement y sus dimensiones en el personal de salud en una clínica privada en Lima.</p> <p>g) Describir los niveles de cultura organizacional y sus dimensiones en el personal de salud en una clínica privada en Lima.</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación entre engagement y cultura organizacional, en el personal de salud en una clínica privada en Lima, 2021.</p> <p>Específica:</p> <p>a) Existe relación entre las dimensiones de engagement (vigor, dedicación, absorción) y la cultura organizacional en el personal de la salud de una clínica privada en Lima.</p> <p>b) Existe relación entre las dimensiones de cultura organizacional (implicación, consistencia, adaptabilidad, misión) y el engagement en el personal de la salud de una clínica privada en Lima.</p> <p>c) Existe relación entre engagement y cultura organizacional según la edad y la profesión en el personal de salud de una clínica privada en Lima</p> <p>d) Existe diferencia al comparar el engagement y sus dimensiones (vigor, dedicación, absorción) según sexo.</p> <p>e) Existe diferencia al comparar la cultura organizacional y sus dimensiones (implicación, consistencia, adaptabilidad, misión) según sexo.</p>	<p>Variable 1: Engagement</p> <p>Instrumento: Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES).</p> <p>Dimensiones y Ítems:</p> <p>-Vigor (Ítems del 1,4,8,12,15,17),</p> <p>-Absorción (Ítems 3,6,9,11,14,16)</p> <p>-Dedicación (Ítems 2,5,7,10,13)</p> <p>Variable 2: Cultura Organizacional</p> <p>Instrumento: Escala de Cultura Organizacional de Denison (DOCS).</p> <p>Dimensiones y ítems:</p> <p>-Implicación (Ítems 1 al 14 ítem)</p> <p>-Consistencia (Ítems 15 al 26 ítem)</p> <p>-Adaptabilidad (Ítems 27 al 38 ítem)</p> <p>-Misión (Ítems 39 al 52 ítem).</p>	<p>Tipo: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: Personal de salud</p> <p>Muestra: 80</p> <p>Estadístico: descriptivo</p>

Anexo 2: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	ESCALA DE MEDICION
Engagement	Es el estado positivo, mental, afectivo-emocional de la integración de un elemento físico, emocional y cognitivo, que hace referencia al vigor, dedicación y absorción o concentración del trabajo, respectivamente. (Schaufeli & Bakker.2010)	El Engagement se medirá mediante la Escala UWES-17, conformado por 17 ítems con opciones de Respuesta tipo Likert.	Vigor	Nivel de energía Nivel de persistencia Nivel de ganas	1,4,8,12, 15, 17	6	Ordinal
			Dedicación	Nivel de entusiasmo Nivel de inspiración Nivel de orgullo Nivel de retos	2,5,7,10, 13	5	
			Absorción	Nivel de felicidad Nivel de inmersión Nivel de conexión	3,6,9,11, 14, 16	6	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	TOTAL DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
Cultura Organizacional	Denison (1994) citado por Bonavía, Prado y Barberá (2009) nos dicen que la cultura organizacional son los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, así como también el conjunto de prácticas de gestión y comportamientos que ejemplifican y refuerzan esos principios básicos.	Estilos de Afrontamiento al Estrés se medirá mediante la encuesta "Denison Organizational Culture Survey", que en castellano es la "Encuesta de Cultura Organizacional de Denison" que permite medir y evaluar la cultura en las organizaciones y los grupos de trabajo, consta de 60 ítems, 04 dimensiones y 03 sub-escalas por cada dimensión	Implicación	Empoderamiento Orientación al equipo Desarrollo de capacidades	1-2-3-4 5-6-7-8 9-10-11 12-13 14-15	15	ORDINAL
			Consistencia	Coordinación e inteligencia Acuerdo	16-17 18-20 21-22 23-24 -25 26 -27-28 29-30	14	
			Adaptabilidad	Creación del cambio Aprendizaje organizacional	31-32 33-35 36-37 38-40 41-42 44-45	12	
			Misión	Metas y objetivos Visión	46-47 48-49 51-52 53-54 55-56 57-58 59-60	14	

Anexo 3: Instrumentos

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Cárdenas, R.

Edad: _____ años Sexo: M () F () Grupo ocupacional: Administrativo ()
Operario ()
Asistencial ()

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 esta 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 0 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna	Pocas veces	Una vez al mes	Pocas veces	Una vez por	Pocas veces	Todos
Veza	al año	o menos	al mes	semana	por semana	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.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR CULTURA ORGANIZACIONAL

EDAD: ___ TIEMPO DE SERVICIO _ SEXO _

Denison Daniel

A continuación, encontrará una serie de frases relacionadas con la cultura organizacional que percibes en tu institución. Lea cada una de las frases y conteste de acuerdo a la siguiente escala marcando con una (x).

TOTALMENTE EN DESACUERDO (TO)

EN DESACUERDO (O)

NI EN DESACUERDO / NI DE ACUERDO (NO/NA)

DE ACUERDO (DA)

TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)

N ^a	DIMENSIONES / ITEMS					
	DIMENSION 1: INVOCLUCRACION / IMPLICACION	TO	O	NO/NA	DA	TA
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización					
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
12	Las capacidades del «banquillo» (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
	DIMENSION 2 : CONSISTENCIA	TO	O	NO/NA	DA	TA
15	Los líderes y directores practican lo que pregonan					

16	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
17	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					
18	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
19	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
20	Este grupo tiene una cultura «fuerte»					
21	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
22	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
23	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
24	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
25	.Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta Organización					
26	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
27	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
	DIMENSION 3: ADAPTABILIDAD	TO	O	NO/NA	DA	TA
29	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
30	Respondemos bien a los cambios del entorno					
31	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
32	. Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
33	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
34	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios					
35	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones					
36	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
37	.Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
38	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
39	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados					
40	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
41	Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»					
	DIMENSION 4: MISION	TO	O	NO/NA	DA	TA
42	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
43	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones					
44	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					

45	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro					
46	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
47	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
48	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
49	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
50	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo					
51	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
52	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					

ANEXO 4: Formulario Virtual



Sección 1 de 4

Engagement y Cultura Organizacional en el personal de salud de una clínica privada en Lima, 2021

Estimado participante:
Reciba un cordial saludo de Mariela Vega y Maribel Zanabria, somos bachilleres de la carrera de Psicología. El motivo de este mensaje es para invitarlos a contribuir con una parte muy importante de nuestro proyecto de investigación. Teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio engagement y cultura organizacional en el personal de salud.
Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja será confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Así mismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad. El tiempo de aplicación es de 25 minutos aproximadamente. De optar por participar requerimos de su completa sinceridad al responder. De antemano, se agradece su participación.

Por lo expuesto anteriormente: *

Sección 1 de 4

Engagement y Cultura Organizacional en el personal de salud de una clínica privada en Lima, 2021

Estimado participante:
Reciba un cordial saludo de Mariela Vega y Maribel Zanabria, somos bachilleres de la carrera de Psicología. El motivo de este mensaje es para invitarlos a contribuir con una parte muy importante de nuestro proyecto de investigación. Teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio engagement y cultura organizacional en el personal de salud.
Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja será confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Así mismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad. El tiempo de aplicación es de 25 minutos aproximadamente. De optar por participar requerimos de su completa sinceridad al responder. De antemano, se agradece su participación.

Por lo expuesto anteriormente: *

Acepto Participar

No acepto participar

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfNAAnoLa1kyCule7NP18eUqEhmy-XC1ZSI6UC0tCgDOnn2Gmw/viewform>

Anexo 5: consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Estimado participante:

Reciba un cordial saludo de Mariela Vega y Maribel Zanabria, somos bachilleres de la carrera de Psicología. El motivo de este mensaje es para invitarlos a contribuir con una parte muy importante de nuestro proyecto de investigación. Teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio engagement y cultura organizacional en el personal de salud.

Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja será confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Así mismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad. El tiempo de aplicación es de 25 minutos aproximadamente. De optar por participar requerimos de su completa sinceridad al responder. De antemano, se agradece su participación.

Por lo expuesto anteriormente:

- Acepto Participar
- No acepto participar

Anexo 6: Carta de autorización de la clínica firmada para la muestra final



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 16 de mayo de 2021

CARTA INV. N°1260 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Sergio Cruz Burga
Director General
Clínica Mepso
Av. Faustino Sánchez Carrión 154, Magdalena del Mar 15076

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para **Srtas. Vega Maldonado Rosa Mariela**, con DNI 73146064 y **Zanabria Tello Maribel Rosemary**, con DNI 48215640 estudiantes de la carrera de psicología, con códigos de matrículas N° 7002678361 y N° 7002678358 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **"Engagement y cultura organizacional en el personal de salud, de una clínica privada en Lima, 2021"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

S. Gallardo
RECURSOS HUMANOS
mepso
24/05/2021
Aceptado

Anexo 7: Autorización de uso de los instrumentos UWES-17

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Carta de autorización

Moyobamba, 18 de mayo del 2021.

Yo, Grández Ramírez María Lucía, identificada con el número de DNI: 70052690; autora de la tesis psicométrica *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud*; realizada en la universidad Cesar vallejo autorizo a las señoritas bachilleres Mariela Vega Maldonado y Maribel zanabria Tello que pueden hacer uso del instrumento validado, ya que permite enriquecer las investigaciones sin fines de lucro alguno.



MARIA LUCIA GRANDEZ RAMIREZ

DNI: 70052690

Cultura Organizacional de Docs.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Lima 17 de mayo del 2021

Yo **DEXTRE SANCHEZ, Yomyra Maybell** con número de identidad personal **73144711**, por este medio, autorizo formalmente utilizar el instrumento escala de Cultura Organizacional de (DOCS), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos, a **Vega Maldonado Rosa Mariela**, con DNI **73146064** y **Zanabria Tello Maribel Rosemary**, con DNI **48215640**; quienes realizan su trabajo de investigación para optar el título de Licenciadas en Psicología titulado: Engagement y Cultura Organizacional en el personal de salud de una clínica privada en Lima, 2021. Esta carta solo se emite para fines académicos.

Firma:



Dextre Sánchez Yomyra Maybell
DNI: 73144711

Anexo 8: Carta de Solicitud a la clínica para la muestra final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 16 de mayo de 2021

CARTA INV.N°1260 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Sergio Cruz Burga
Director General
Clínica Mepso
Av. Faustino Sánchez Carrión 154, Magdalena del Mar 15076

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para **Srtas. Vega Maldonado Rosa Mariela**, con **DNI 73146064** y **Zanabria Tello Maribel Rosemary**, con **DNI 48215640** estudiantes de la carrera de psicología, con códigos de matrículas N° **7002678361** y N° **7002678358** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **“Engagement y cultura organizacional en el personal de salud, de una clínica privada en Lima, 2021”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 9: Carta de autorización de uso del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°1395 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 13 de mayo de 2021

Autor:

- Grández Ramírez, María Lucía

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **Vega Maldonado Rosa Mariela**, con DNI **73146064** y **Zanabria Tello Maribel Rosemary**, con DNI **48215640** estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con códigos de matrículas N° **7002678361** y N° **7002678358**, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **Engagement y Cultura Organizacional en el personal de salud de una clínica privada en Lima, 2021**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°1689 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 12 de mayo de 2021

Autor:

- **Dextre Sánchez, Yomyra Maybell**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la **Srtas. Vega Maldonado Rosa Mariela**, con DNI **73146064** y **Zanabria Tello Maribel Rosemary**, con DNI **48215640** estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con códigos de matrículas N° **7002678361** y N° **7002678358**, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **Engagement y Cultura Organizacional en el personal de salud de una clínica privada en Lima, 2021**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **escala de Cultura Organizacional de (DOCS)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;




Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 10: Resultado de la prueba piloto

Tabla 1

Análisis de validez ítem –test del Inventario de Engagement

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,671**	ítem 11	,665**
ítem 2	,695**	ítem 12	,641**
ítem 3	,669**	ítem 13	,670**
ítem 4	,825**	ítem 14	,537**
ítem 5	,764**	ítem 15	,684**
ítem 6	,654**	ítem 16	,595**
ítem 7	,782**	ítem 17	,317*
ítem 8	,688**		
ítem 9	,705**		
ítem 10	,620**		

Tabla 2

Estadísticos de confiabilidad del Inventario de Engagement

Variable	Ítems	Alfa
Vigor	6	.823
Dedicación	5	.868
Absorción	6	.753
Escala total	17	.898

Tabla 3

Análisis de validez ítem –test del Inventario de cultura organizacional

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,532**	ítem 21	,547**	ítem 41	,770**
ítem 2	,516**	ítem 22	,717**	ítem 42	,789**
ítem 3	,665**	ítem 23	,724**	ítem 43	,837**
ítem 4	,654**	ítem 24	,702**	ítem 44	,832**
ítem 5	,617**	ítem 25	,607**	ítem 45	,778**
ítem 6	,566**	ítem 26	,744**	ítem 46	,789**
ítem 7	,687**	ítem 27	,647**	ítem 47	,783**
ítem 8	,616**	ítem 28	,640**	ítem 48	,732**
ítem 9	,519**	ítem 29	,689**	ítem 49	,744**
ítem 10	,714**	ítem 30	,724**	ítem 50	,792**
ítem 11	,539**	ítem 31	,681**	ítem 51	,717**
ítem 12	,692**	ítem 32	,688**	ítem 52	,753**
ítem 13	,619**	ítem 33	,685**		
ítem 14	,728**	ítem 34	,647**		
ítem 15	,621**	ítem 35	,546**		
ítem 16	,674**	ítem 36	,679**		
ítem 17	,782**	ítem 37	,735**		
ítem 18	,687**	ítem 38	,684**		
ítem 19	,793**	ítem 39	,713**		
ítem 20	,758**	ítem 40	,714**		

Tabla 4

Estadísticos de confiabilidad del Inventario de cultura organizacional

Variable	Ítems	Alfa
Implicación	14	.944
Consistencia	12	.957
Adaptabilidad	12	.966
Misión	14	.960
Escala total	52	.988