



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACION

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
“CULTURA ORGANIZACIONAL Y VINCULACIÓN LABORAL EN EL
DEPARTAMENTO DE GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA DEL HOSPITAL
NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA – 2019”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE SALUD

AUTORA:

CEDELINA NORMA VARGAS PADILLA

ASESORA:

MSC. LUZ GENARA CASTAÑEDA PÉREZ

JURADO

DR EDGAR JESUS MIRAVAL ROJAS

DR ROMAN MENDOZA LUPUCHE

MG CECILIA MAGALI ALAYO CANALES

LIMA- PERÚ

2020

Indice

	Página
Resumen	4
Abstract	5
I.- Introducción	
1.1.- Planteamiento del problema.....	7
1.2.-Descripción del problema.....	11
1.3.-Formulación del problema.....	12
-Problema General	
-Problemas específicos	
1.4.- Antecedentes.....	13
1.5.- Justificación de la investigación.....	23
1.6.-Limitaciones de la investigación.....	24
1.7.-Objetivos.....	25
- Objetivo General	
-Objetivos Específicos	
1.8.-Hipótesis.....	25
II. Marco teórico	
2.1.- Marco conceptual.....	26
III.- Método	
3.1.- Tipo de investigación.....	40
3.2.-Población y muestra.....	40
3.3.- Operacionalización de variables	42

3.4.-Instrumentos.....	46
3.5.-Procedimientos.....	49
3.6.- Análisis de datos.....	49
IV.-Resultados.....	50
V.- Discusión de Resultados.....	57
VI.- Conclusiones.....	61
VII.- Recomendaciones.....	62
VIII.-Referencias	64
IX. Anexos.....	80

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la vinculación laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, de tipo retrospectivo, transversal y descriptivo; con diseño no experimental. La población estuvo conformada por obstetras, enfermeras y técnicas en enfermería integrantes del departamento, siendo finalmente 70 los participantes de este estudio. Se aplicó un instrumento que contenía dos cuestionarios: DOCS (Denison Organizational Culture Survey) y UWES (Utrecht Work Engagement Scale) en su versión 17. El análisis estadístico fue realizado en el programa estadístico SPSS 24, en el que se obtuvo un 81% de vinculación laboral con nivel alto y muy alto; asimismo el índice de correlación de Spearman entre los constructos de cultura organizacional y vinculación laboral fue de 0,26. Mientras que las correlaciones entre la cultura y cada una de las dimensiones de la vinculación laboral reportan índices de 0.29, 0.27 y 0.25 para el vigor, dedicación y absorción, respectivamente. Concluyéndose que existe una relación positiva entre la cultura organizacional y vinculación laboral.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Vinculación Laboral

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational culture and the work engagement in the Department of Gynecology and Obstetrics of the Arzobispo Loyza National Hospital. The research was carried out with a quantitative retrospective, transversal and descriptive approach; with non- experimental design. The population was made up of obstetricians, nurses and nurses technicians from the department, with 70 participants in this study. An applied that contained instrument: DOCS (Denison Organizational Culture Survey) and UWES (Utrecht Work Engagement Scale) in its version 17. The statistical analysis was carried out in the statistical program SPSS 24, in which 81% of work engagement with high and very high level; the spearman correlation index between the constructs of organizational culture and work engagement link was 0.26 .While the relation ships between culture and each of the dimensions of work engagement rates of 0.29 , 0.27 and 0.25 for vigor, dedication and absorption, respectively. Conclude that there is a positive relationship between the organizational culture and the work engagement.

Key words: Organizational culture, work engagement

Capítulo I

Introducción

La administración moderna en cualquier tipo de organización ya no sólo se orienta a la búsqueda de la satisfacción de su usuario interno y externo, sino que adopta estrategias para lograr el bienestar de ambos. Un constructo que es posible de cuantificar y que es producto de la relación de un trabajador con su institución es la vinculación laboral. Esta no sólo es beneficiosa para el trabajador sino para toda la organización; especialmente para aquellas que por la naturaleza del servicio prestado se constituyen en necesarias y obligatoriamente requeridas de calidad de atención, como son las instituciones prestadoras de Servicios de Salud.

Los líderes de las diferentes organizaciones buscan que elementos pudiesen influir en la vinculación laboral, a fin de introducirlos en sus prácticas gerenciales. Uno de los posibles recursos encontrados para tal fin es la cultura organizacional. Por ello en la presente investigación realizada en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2019 y a través de la aplicación de dos instrumentos, DOCS (Culture Organizational Survey) y la UWES – 17 (Utrecht Work Engagement Scale) que miden la Cultura Organizacional y Vinculación laboral respectivamente. Se estableció la relación entre ambos.

1.1.-Planteamiento del problema

El Tercer Foro Mundial sobre Recursos Humanos para la Salud celebrado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su documento titulado «Una verdad Universal: no hay salud sin agentes sanitarios», indica que «los trabajadores deben sentirse motivados y esto se consigue proporcionándoles un entorno propicio»(p.ix) por ello señala una serie de estrategias orientadas a mejorar la accesibilidad, disponibilidad, aceptabilidad del recurso humano (OMS,2014).

El Código de Prácticas sobre contratación internacional de personal de salud de la Organización Mundial de la Salud, en su preámbulo señala que «una fuerza de trabajo sanitaria suficiente y accesible es fundamental para un sistema sanitario integrado y para prestar servicios sanitarios esenciales»(OMS,2010,p.2).Por ello, en la sesión sesenta y nueve del Comité Regional de la OMS para las Américas, se adoptó una estrategia de recursos humanos para el acceso y cobertura universal de Salud. Una de sus líneas de acción es el «desarrollo de mecanismos orientados al máximo despliegue de competencias profesionales, además de la identificación de los intereses, motivaciones y condiciones de trabajo requeridos por el personal de salud para el desempeño de sus funciones» (OMS, 2017, p.7).

El Plan Nacional Concertado de Salud 2007-2020, elaborado por el Ministerio de Salud (MINSA) del Perú, en su sexto lineamiento de política señala que el capital humano es un instrumento fundamental para el cambio. (Ministerio de Salud, 2007).

La Dirección General de Personal de la Salud del MINSA considera al Recurso Humano en Salud como un componente importante para garantizar una atención de calidad, por ello indica lineamientos de política de Recursos Humanos en Salud entre los que se encuentra el incentivo a los

procesos de bienestar y seguridad en el trabajo del personal de salud y las intervenciones que contribuyan a mejorar o mantener su rendimiento laboral. (Ministerio de Salud, 2018)

La vinculación laboral es un estado o constructo cognitivo - afectivo que refleja una relación positiva del miembro de una organización con su trabajo dentro de ella, se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción del trabajador en la ejecución de su rol (Hernández y Oramas,2018). Se relaciona con mejores niveles de bienestar y rendimiento en el trabajo.(Shimazu, Schaufeli, Kamiyama, & Kawakami, 2015). Además de tener una correlación altamente significativa con la satisfacción laboral que siente el trabajador con el rol que cumple, siendo para ello útil el uso de estrategias de identificación con los valores institucionales (Alcántara, 2017). El término vinculación laboral fue utilizado por primera vez por Khan en 1990, quien en su idioma original lo denominó engagement (Abu-Shamaa,Al-Rabayah y Khasawneh, 2015).La traducción al español es complicada ya que podría confundirse con otros como los de implicación en el trabajo, compromiso organizacional o adicción al trabajo; sin embargo, tal como lo señala Salanova y Llorens (2008) el que más se puede aproximar a su real significado es el de vinculación con el trabajo; por lo que utilicé el término de vinculación laboral.

La vinculación laboral depende de factores tales como aspectos personales y recursos organizacionales (Mendoza y Gutiérrez, 2017). Dentro de los recursos organizacionales o laborales Mijakoski et al (2015) determinaron que la cultura organizacional influye en la vinculación laboral en profesionales de la salud.

Para Vargas (2018) la cultura organizacional es el sistema de valores o significados, normas, creencias o principios compartidos por los miembros de una organización orientados al logro de los objetivos organizacionales. Bajo, el modelo de Denison, la cultura organizacional tiene cuatro dimensiones:

implicación, consistencia, adaptabilidad y misión. Pérez (2018) señala que en su conjunto la cultura organizacional debe aportar elementos que contribuyan e incrementen la vinculación laboral.

Existen pocos estudios sobre la relación entre la cultura organizacional y la vinculación laboral en hospitales o servicios de salud en el país; sin embargo, los que han sido realizados muestran que la vinculación laboral de los trabajadores tiene una relación estadísticamente significativa con una serie de recursos organizacionales.

El estudio de Amanqui y Sarmiento (2018) realizado en personal de enfermería de Centro Quirúrgico de Recuperación y Central de Esterilización del Hospital Regional Honorio Delgado en Arequipa concluyó que existe una relación significativa entre la motivación laboral y los niveles de vinculación de las profesionales con su rol dentro del servicio.

Otro estudio realizado por Ramos (2018) en médicos residentes de especialidades clínicas y quirúrgicas del referido hospital determinó que existen factores psicosociales que influyen en la vinculación laboral, entre estos tenemos a la demanda y el esfuerzo.

Tenemos también el estudio realizado por Sandoval (2016), en el policlínico Pablo Bermúdez de EsSalud en Lima, en el cual indicó que existe una relación positiva entre el capital psicológico (autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo) y la vinculación laboral por ello concluyó que de realizar intervenciones en el recurso humano los niveles de vinculación laboral mejorarían.

En cuanto a la cultura organizacional, el trabajo realizado por Palomino (2018) en el Hospital II EsSalud Huaraz demostró que esta influye en la satisfacción laboral y que su fortalecimiento es necesario para lograr el compromiso de los trabajadores con su institución, así como una mejor atención al usuario.

Por su parte, Carranza (2018) al ejecutar su investigación en el centro de Salud concluyó que las características de una Cultura Organizacional se relacionan significativamente con la satisfacción laboral.

Otro estudio realizado por Chacón (2017) determinó que existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral (auto realización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, comunicación y condiciones laborales) de trabajadores de la Unidad de Logística del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Siendo constantes los resultados de los estudios al señalar que la cultura organizacional; es decir los valores, principios, creencias y normas que comparten influyen en la calidad de atención, así como en el bienestar y satisfacción en contextos tan demandantes como los servicios de salud en nuestro país caracterizados por alta demanda con limitación en los recursos disponibles.

La Encuesta de Satisfacción a nivel nacional (ENSUSALUD) realizada en el año 2016 por la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) indica que el 68.4 % de profesionales del sector están satisfechos con su trabajo dentro de los establecimientos de Salud a nivel nacional. Sin embargo, al preguntárseles sobre su conformidad con el orden, organización de los servicios, gestión de recursos humanos; es decir aspectos organizacionales el nivel de satisfacción es menor llegando incluso a un 19% en la gestión de recursos humanos, de allí se infiere que existe la necesidad de mejora en ellos. Esta encuesta realizada a profesionales que laboran en Hospitales Nacionales pertenecientes a la Red Integrada de Servicios de Salud Lima centro: Hospital Nacional Dos de Mayo y Hospital Nacional Arzobispo Loayza, muestran la misma tendencia; es decir un bajo nivel de conformidad con los aspectos organizacionales de sus servicios, lo que se puede relacionar en el caso del Hospital Loayza con

que tenga, en comparación con otros hospitales de referencia nacional tomados en cuenta para esta encuesta, un menor porcentaje de profesionales satisfechos con su trabajo.

1.2.- Descripción del problema

El Hospital Nacional Arzobispo Loayza es un órgano desconcentrado de la red integrada de Salud de Lima Centro, con un nivel de complejidad de III. Tiene 2729 trabajadores asistenciales y 385 administrativos, no hay estudios realizados por el Ministerio de Salud sobre vinculación laboral propiamente dicha; no obstante en la encuesta anteriormente señalada se obtuvo que en este nosocomio el 62% de los profesionales encuestados refieren sentirse satisfechos con la labor que realizan, pero persiste la tendencia a nivel nacional al preguntársele sobre su conformidad con la organización de los servicios y la gestión de recursos humanos tenemos que dicho porcentaje disminuyó a 18.5% y 13% es decir la satisfacción con los aspectos organizacionales de sus servicios es menor. Ello se condice con investigaciones realizadas en la misma institución por Portilla (2016) en la que identificó la dependencia de factores organizacionales, relaciones personales, liderazgo y recompensas compensaciones con variables como el estrés laboral.

El departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza con sus cinco servicios: Ginecología, Obstetricia, Reproducción Humana, Oncología Ginecológica y Mama y Servicio de Obstetrices; realizó en el primer semestre del 2018 entre sus servicios médicos y no médicos 38 199 atenciones, esta cifra sólo es superada por el número de atenciones realizadas por las quince especialidades médicas de esta institución en su conjunto. Para el primer semestre del 2019, dicha cifra fue de 37 566. Es decir, Ginecología y Obstetricia es uno de los que tuvieron mayor demanda y en las que se requiere

identificar que recursos organizacionales pueden incrementar los niveles de vinculación laboral del recurso humano con su servicio.

1.3.- Formulación del Problema

1.3.1.-Problema General

¿Existe relación entre la Cultura Organizacional y Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima - 2019?

1.3.2.-Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima - 2019?

¿Existe relación entre la cultura organizacional y el vigor de la vinculación laboral del departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2019?

¿Existe relación entre la cultura organizacional y la dedicación de la vinculación laboral del departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima - 2019?

¿Existe relación entre la cultura organizacional y la absorción de la vinculación laboral del departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima - 2019?

1.4.-Antecedentes

Internacionales

Ramly (2018). - Realizó un estudio sobre la influencia de la cultura organizacional en la vinculación laboral de los miembros del organismo de seguridad social de Indonesia, compuesto por 543 empleados, utilizó una muestra de 230 personas, a quienes les realizó una encuesta con un análisis de ruta para describir la dependencia de las variables. Para ello utilizó un modelo estructural realizando un análisis estadístico con *t de Student* siendo el valor de tabla 1,97($\alpha = 0,05$; $dk = 226$), nivel de significación path (β) y el valor de R^2 para el constructo; obteniendo un coeficiente de 0,380, $R = 0.625$ y un valor de *t* de 6,49; resultando que el valor de *t* calculado es mayor a la de la tabla aceptaron la Hipótesis propuesta de la existencia de un efecto directo positivo de la cultura Organizacional en la vinculación laboral de los empleados de dicha organización.

Njuguna (2016). -Estableció la influencia de la cultura organizacional en la vinculación laboral de los empleados de la oficina central del Banco Nacional de la India en Nairobi, que contaba con una población de 1026 empleados, siendo la muestra seleccionada un 20% de ellos. Utilizó como cuestionarios el OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) de Cameron y Quinn y el UWES (Utrecht Work engagement Scale) para evaluar las variables en estudio, los resultados fueron procesados en el software estadístico SPSS, a través de un modelo de regresión lineal simple. El estudio indicó que existe una relación moderadamente positiva ($R = 0.644$) entre las variables en la organización cultura y la vinculación laboral de los empleados; por lo que se predice la vinculación laboral de los empleados a través de cambios en la cultura organizacional.

Ibarra (2016).- Determinó la relación que existe entre el clima y la cultura organizacional con el desempeño en una muestra de 152 funcionarios en el Registro de la Propiedad del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, utilizándose para ello una encuesta que constaba de seis cuestionarios los cuales se dividían en: Apreciación de esfuerzo en el trabajo, clima laboral, influencia de la cultura en el clima del puesto, influencia de la cultura en el grupo de trabajo, influencia de la cultura en la organización y datos socio demográficos. Los datos fueron procesados mediante el software SPSS y los resultados indicaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0,424, entre el clima y el desempeño; existiendo una relación positiva. En el análisis de la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional (innovación, enfoque y liderazgo, motivación y reconocimiento, estructura organizacional, cooperación y relaciones interpersonales, Toma de decisiones, Procesos de control y Justicia) y el desempeño, se obtuvo coeficientes de correlación positivos, por lo que existe una correlación positiva entre dichas variables, concluyó que el clima y la cultura influyen en el desempeño de los funcionarios de dicha institución.

Kursheed (2016). -Estudió la influencia de la cultura organizacional en la vinculación laboral de docentes de escuelas públicas en Chennai, estado de la India, siendo 21 las escuelas seleccionadas para el estudio y 357 la muestra de docentes. Se utilizó para medir la cultura organizacional el cuestionario elaborado por Denison et al., mientras que para la vinculación laboral fue usada la ETS (Engaged Teachers Scale) desarrollada por Klassen et al. A través del modelo de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales, obtuvo como resultado que la cultura organizacional influye en un 45% en la vinculación laboral de los

docentes. Concluyendo al igual que otras investigaciones en la importancia de la gestión del capital humano y de fomentar una cultura organizacional positiva para lograr la vinculación laboral y la permanencia laboral del equipo humano.

Paredes (2016). -Determinó la relación entre la congruencia de valores éticos y la vinculación laboral con el trabajo en el personal docente y administrativo de tres universidades ubicadas en Santo Domingo: Universidad Tecnológica Equinoccial - UTE, Universidad Regional Autónoma de los Andes-UNIANDES y Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE. La muestra estuvo conformada por 342 empleados docentes y administrativos y se utilizó como instrumentos dos cuestionarios estandarizados, la vinculación laboral (cuestionario UWES) y el de congruencia de valores organizacionales (cuestionario APO) siendo este dividido en tres dimensiones: Ajuste (existencia de ajuste entre los valores personales y los de la organización), conflicto (los valores de la organización entran en conflicto con los valores personales) y reconocimiento (identificación entre los valores personales con los de la organización). Los resultados muestran índices de correlación de Pearson positivos, entre la vinculación laboral y el reconocimiento y ajuste de los valores de valores personales con de la organización. Siendo negativos los índices de correlación entre la vinculación laboral y el conflicto entre los valores personales y los de la organización. Esta correlación es evidente en PUCED y UTE. Concluyó que cuando confluyen los valores del individuo con los de la organización se promueve la vinculación laboral del individuo con su institución.

Rai (2015) examinó el rol de las seis variables de la cultura organizacional como son el desempeño de los empleados, estructura organizacional, gestión de conflictos, innovación, participación y vida laboral en facilitar la vinculación laboral en 155 trabajadores de una

firma de tecnologías de información en India, empleando un cuestionario que con tres apartados: detalles demográficos, cultura organizacional y vinculación laboral. Los resultados indicaron que el índice de correlación de Pearson entre las variables cultura organizacional y vinculación laboral fue de 0.892; mientras que el aspecto que más se correlaciona con la vinculación laboral es la vida laboral, con un índice de 0.85. Concluyó que existe una correlación positiva entre la cultura organizacional y la vinculación laboral de los empleados.

Krog (2015). -Examinó el rol de los cuatro tipos de cultura organizacional en la facilitación de la vinculación laboral de los empleados, en una muestra de 463 trabajadores de 35 Organizaciones Noruegas. Según el Modelo de Valores Competitivo de Cameron existen cuatro tipos de cultura organizacional: clan, jerarquía, adhocracia y tribu. Para medir la vinculación laboral se utilizó el UWES (Utrecht Work Engagement Scale), mientras que para evaluar la cultura Organizacional se utilizó como instrumento The OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) elaborado por Cameron y Quinn. Analizaron los datos con el modelo de ecuaciones estructurales, resultando que el tipo de cultura clan, muestra correlación positiva moderada con la dedicación de la vinculación laboral ($\beta = .16$; $p > .10$), el tipo adhocracia no tiene una relación positiva significativa; en tanto que los tipos jerarquía y tribu no tienen una correlación significativa negativa con la vinculación laboral.

Herminingsih. - (2015). -Investigó, entre otras variables, la influencia de la cultura organizacional en la vinculación laboral de los empleados en Jabodetabek que aún eran estudiantes en la Universidad de Mercuri Buana, la muestra estuvo conformada por 111

personas, realizando una investigación explicativa con ecuaciones estructuradas y con la ayuda del programa estadístico AMOS versión 16. Utilizó como instrumentos la DOCS (Denison Organizational Culture Survey) y para medir la vinculación laboral el UWES (Utrecht Work Engagement Scale). Obtuvo como resultado un valor de p de 0.05, indicando que la cultura organizacional tiene una influencia significativa en la vinculación laboral de los empleados.

Grueso, González y Rey (2014). - Analizaron la relación entre los valores de la cultura organizacional y la vinculación laboral de 62 trabajadores de una empresa de salud de carácter privado en Bogotá. Utilizaron como instrumento para evaluar la cultura organizacional un cuestionario inspirado en el modelo de Hofstede, que toma como parámetros la distancia al poder, masculinidad-feminidad, evitación de la incertidumbre, colectivismo-individualismo y la orientación de corto plazo-largo plazo; mientras que para la vinculación laboral se usó la escala de Salanova y Schaufeli. Obtuvieron como resultado que el coeficiente de correlación entre el valor distancia al poder y la vinculación laboral con una significación de $r = .37$, el valor masculinidad-feminidad y la tolerancia a la incertidumbre obtuvieron un $r = .44$, en cuanto al valor orientación colectivismo-individualismo resultó un $r = .43$ y para el valor orientación corto plazo-largo plazo se obtuvo un $r = .35$. Concluyeron que todos los valores de la cultura organizacional se encuentran asociados significativamente con la vinculación laboral de los trabajadores.

Naidoo y Martins (2014).-Investigaron la relación entre la cultura organizacional y la vinculación laboral; y si la aquella es predictor estadísticamente significativo de la

vinculación laboral en los empleados de una empresa sudafricana de TIC, utilizaron como instrumentos el (UWES) Utrecht Work Engagement Scale y el South African Instrument (SACI). La muestra estuvo constituida por 455 empleados de la referida empresa y para medir la correlación entre las variables utilizaron el coeficiente de correlación de Pearson; demostraron que efectivamente existe una relación significativamente positiva entre la cultura organizacional y la vinculación laboral.

Antecedentes Nacionales. -

Luna y Mío (2017). -Establecieron la relación entre Cultura Organizacional y la vinculación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque, la muestra estuvo conformada por 154 trabajadores y utilizaron por instrumentos el cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale) para medir la vinculación laboral, y el cuestionario elaborado por Carolina Olmos y Katherine Fandiño, cuya confiabilidad es de .96 para medir la cultura organizacional. Analizaron los datos con el programa estadístico R y el estadístico exacto de Fischer, y reportaron que el valor ($p = 0.0005331$) $<$ ($p = 0.05$). Concluyeron que la cultura organizacional presenta una relación significativa con todas las dimensiones de la vinculación laboral; es decir las costumbres básicas, ideales y creencias influyen en el bienestar del colaborador y su estado mental.

Fernández (2017). - Determinó la relación entre la cultura organizacional y la vinculación laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017. Para ello realizó un estudio con diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo, correlacional con una población de 49 docentes a quienes realizó una encuesta que contenía el DOCS (Denison

Organizational Culture Survey) y el UWES (Utrecht Work Engagement Scale). Resultando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.686, concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y la vinculación laboral.

Fujji (2017) .-Identificó los niveles de vinculación laboral y su relación con variables como control laboral, soporte social, carga laboral y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores de una empresa de grifería ubicada en una zona Industrial fuera de Lima Metropolitana, la muestra estuvo conformada por 88 colaboradores, utilizó como instrumento cuestionarios como el Utrecht Work Engagement Scale (UWES -9) para medir la vinculación laboral; para las demandas laborales como el conflicto trabajo – familia la Escala de conflicto Trabajo – Familia diseñada por Netemeyer et al y para la carga laboral empleó la Escala de Carga Laboral de Yeh. En cuanto al recurso laboral se hizo uso del JCQ (Job Content Questionnaire). Los datos fueron analizados con el programa SPSS v.21 y para la relación entre demandas y recursos laborales con la vinculación laboral, se realizaron correlaciones de Spearman resultando que existe una relación significativa directa de la vinculación laboral con los recursos laborales: control laboral (0.40) y soporte social (0.35); mientras que no presenta correlaciones significativas con las demandas laborales como carga laboral (0.20) y conflicto trabajo familia (0.19).

Huangal (2017). -Estableció la relación que existe entre cultura organizacional y la satisfacción laboral desde la perspectiva de los administrados del área de recursos humanos de la UGEL 04 de Comas, la población estuvo conformada por los 100 servidores que laboran en dicha área. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta variable Cultura Organizacional

de Denison y una elaborada por para medir la satisfacción laboral, la fiabilidad de ambos fue estimado mediante alfa de Cronbach obteniéndose 0.954 y 0.850 respectivamente. Para determinar el grado de relación entre las variables calculó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, dando como resultado un coeficiente de correlación igual a 0.960 y siendo el valor de $p = 0.000 < 0.01$, existiendo por lo tanto una correlación muy alta y positiva entre ambas variables. Determinó que a menor problema en la cultura organizacional, mayor el desarrollo de la satisfacción laboral para una buena gestión en la institución.

Torres (2017). - Determinó la relación entre cultura organizacional y la satisfacción laboral en un centro de atención al ciudadano en Lima cuya población estuvo compuesta por 55 trabajadores, los instrumentos para medir la cultura organizacional y la satisfacción laboral fueron los cuestionarios elaborados por Maritza Elías, cuya confiabilidad fue calculada a través de Alfa de Cronbach, obtuvo un 0.997 y 0,961 respectivamente. Para evaluar la relación calculó el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, obteniéndose un valor de 0.98; es decir existe una correlación positiva y alta, por lo que la cultura Organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal que labora en dicho centro.

Romero (2017). -Identificó la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, su población estuvo conformada por los 160 operarios que laboraban en dicha organización, los instrumentos usados para ello fueron la DOCS (Denison Organizational Culture Survey) y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith. Para hallar la correlación entre variables utilizó el estadístico Rho de Spearman resultando un $r = 0.819$; es decir, una

correlación directa, alta y muy significativa. Concluyó que, a mayor Cultura Organizacional, mayor Compromiso Organizacional en los operarios de una empresa avícola en Huarney.

Rodríguez (2017). -Determinó la relación existente entre la cultura organizacional y la vinculación laboral en las Instituciones Educativas públicas del distrito de Santiago de Cao (Ascope) en una población de 60 docentes que pertenecen a tres instituciones educativas diferentes en las localidades de Chiquito, Santiago de Cao y Cartavio, aplicó como instrumentos el DOCS (Denison Organizational Culture Survey) y el UWES (Utrecht Work Engagement Scale) , para medir las variables en estudio. Resultó un coeficiente de correlación de -0.149 ; interpretándose que existe una relación inversa entre las variables cultura organizacional y la vinculación laboral.

Torres (2017).-Determinó como se relaciona la cultura organizacional con la satisfacción laboral de un Centro de Atención Ciudadano en Lima de 55 trabajadores, para ello realizó un estudio de tipo correlacional con diseño no experimental empleando dos cuestionarios ,validados por Juicio de Expertos y cuya confiabilidad en grupo piloto fue determinada con un Alfa de Cronbach de 0.997 en Cultura Organizacional y de 0.961 con la Satisfacción laboral, siendo el mínimo establecido 0.70.Los resultados de la prueba de correlación de Spearman indicaron un coeficiente de correlación de 0.98, por lo que dicha correlación es positiva y alta. Concluyó que la Cultura Organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal en un Centro de Atención al Ciudadano.

Huamán (2016). -Evaluó la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en 100 trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, utilizó como instrumentos el cuestionario de Denison y la escala de David McClellan para la cultura organizacional y la vinculación laboral respectivamente. Los resultados indican un $p = .290$, es decir una correlación significativa entre ambas variables. Es decir, que en la medida que los trabajadores del municipio evidenciaron mayores niveles de cultura organizacional ,también presentaron mayores niveles de motivación.

Bobadilla et al (2015). -Determinaron las relaciones directas e indirectas de la cultura organizacional y orientación cultural sobre la vinculación laboral en una muestra de 219 colaboradores de una organización, utilizaron el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para evaluar la vinculación laboral, la Denison Organizational Culture Survey para la cultura Organizacional y la escala de Dorfman y Howeel para medir la orientación cultural del individuo. Para el análisis usaron el estadístico correlacional Spearman resultando que existe una correlación estadísticamente significativa positiva y moderada en la relación entre la vinculación laboral y el tipo de cultura organizacional Misión ($r_s = 0,44, p < 0,001$), seguido por el tipo de cultura organizacional Consistencia ($r_s = 0,42, p < 0,001$), Involucramiento ($r_s = 0,39, p < 0,001$) y Adaptabilidad ($r_s = 0,39, p < 0,001$).Por lo que concluyeron que las dimensiones de cultura organizacional Misión e Involucramiento promueven la vinculación laboral.

1.5.-Justificación e importancia de la investigación

La cultura organizacional analizada desde un enfoque de desempeño se orienta a que la presencia en una organización de ciertos rasgos culturales como la implicación, consistencia, adaptabilidad y misión inciden en el cumplimiento de los objetivos buscados por la propia organización, entre ellos la vinculación laboral; por ende los resultados de esta investigación contribuirá a evidenciar que efectivamente la cultura organizacional, es decir los valores que comparte una organización influye en la vinculación laboral de su capital humano.

El logro de los objetivos organizacionales en cualquier institución dependen no sólo del compromiso del recurso humano, sino del bienestar y disfrute que sienta éste al desempeñar sus labores; de aquí se desprende de la importancia que tiene la vinculación laboral como predictora de la calidad de atención , en espacios tan singulares como el de la salud caracterizado por las necesidades de los usuarios y por la frecuente limitación de recursos con los que cuenta la gerencia y el recurso humano en la ejecución de la prestación de servicios de salud en el Perú.

Uno de los retos es encontrar las variables organizacionales que incidan e influyan en el estado de bienestar de los usuarios internos; precisamente una de estas variables susceptible de ser modificada y fortalecida por la toma de decisiones y actitud de los responsables directos de un servicio es la cultura organizacional.

Este trabajo permitirá determinar si existe una relación positiva entre los rasgos de la cultura organizacional de un servicio y el nivel de vinculación laboral presente en el usuario interno del Departamento de Ginecología y Obstetricia en un Hospital emblemático y con alta demanda como lo es el Arzobispo Loayza.

El uso de instrumentos para medir el nivel de vinculación laboral y el utilizado para encontrar las características de una cultura organizacional contribuirá a elevar su confiabilidad en espacios hasta ahora sólo reservados para la institución de gestión, apresurándose hacia aquellas prestadoras de servicios de salud.

1.6.-Limitación de la investigación

La relación entre cultura organizacional y vinculación laboral ha sido poco estudiada en el ámbito nacional, encontrándose escasas referencias de trabajos anteriores sobre; sin embargo, en el ámbito internacional si existen antecedentes que hicieron posible el sustento teórico de esta investigación.

Los instrumentos utilizados, al requerir información que de alguna manera califica a los responsables de la dirección del servicio, pudieran ser completados con cierta reticencia por parte de los encuestados, por ello se indicará en el mismo que es de naturaleza confidencial, dejándose en anonimato a quienes voluntariamente acepten completarlo.

1.7.-Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre Cultura Organizacional con la Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019

Objetivos Específicos

Describir los niveles de la Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019

Establecer la relación de la cultura organizacional con el vigor de la vinculación laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019.

Evaluar la relación de la cultura organizacional con la dedicación de la vinculación laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019.

Identificar la relación de la cultura organizacional con la absorción de la vinculación laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019.

1.8.-Hipótesis

H_0 = No existe relación entre la Cultura Organizacional con la Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019

H_1 = Existe relación entre la Cultura Organizacional con la Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019

Capítulo II

Marco Teórico

2.1.- Marco Conceptual

2.1.1.- Desarrollo y Cultura Organizacional.

La teoría de desarrollo Organizacional (DO) forma parte del enfoque conductual o humanista caracterizado por la importancia que le otorga a las relaciones humanas. Según este enfoque la administración debe adaptarse a las necesidades de las personas que integran la organización y basándose en su conducta, motivaciones y necesidades realizar intervenciones dirigidas al capital humano.(Turin, 2016)

Existen diversas definiciones de desarrollo Organizacional, Anderson (2016) señala entre ellas la de Beckard *«El desarrollo organizacional es un esfuerzo planeado, organizacional y administrado desde arriba, para aumentar la efectividad y salud de la organización a través de intervenciones planificadas en los procesos de las organizaciones, utilizando el conocimiento de la ciencia del comportamiento»*(p. 2) ;mientras que para Burke y Bradford es *«un proceso de cambio planificado para mejorar la efectividad general de las organizaciones a través de mejoras en la convergencia de dimensiones organizativas clave; tales como el entorno externo, la misión, la estrategia, el liderazgo, la cultura, la estructura (...)»*(p.3): finalmente Anderson señala que el *«desarrollo de la organización es el proceso de aumentar la eficacia organizacional y facilitar el cambio personal y organizativo a través del uso de intervenciones impulsadas por el conocimiento de las ciencias sociales y del comportamiento»*(p.3).

Guizar (2013) nos precisa que el DO tiene entre sus características el ser una estrategia educativa planeada, fundamentalmente en la conducta humana, con la ayuda de un agente de

cambio externo o interno para buscar la comprensión y cooperación entre los equipos de la organización orientado al logro de la eficiencia organizacional.

El enfoque de desarrollo organizacional comprende entre otros conceptos; los de cultura y cambio organizacional, que están en constante interacción el primero, como el que intenta mantener ciertas estructuras con el fin de orientar los posibles cambios hacia la eficiencia; mientras que el cambio organizacional es el que intenta descongelar dichas estructuras en la búsqueda de nuevas tecnologías y desafíos organizacionales.

Chiavenato (2014) define la cultura organizacional como:

«Es el conjunto de hábitos, creencias, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales características de cada organización. Representa la manera tradicional y acostumbrada de pensar y de hacer las cosas, que además es compartida por todos sus miembros. En otras palabras, la cultura organizacional representa las normas informales y no escritas que orientan la conducta de sus miembros día con día y que dirigen sus acciones para alcanzar los objetivos organizacionales.» (p. 271)

Bobadilla (2015, ibidem) nos indica que existen dos perspectivas en el enfoque de la cultura organizacional: El primero orientado al desempeño - procesos y el otro orientado al ser humano. La perspectiva orientada al desempeño, en el que la cultura es un medio para lograr el compromiso con la organización, así como mejorar rendimientos de los miembros del grupo. Mientras que la perspectiva orientada al ser humano fomenta el buen trato hacia los demás y premia a los integrantes del grupo por sus actitudes personales.

2.1.1.1.- Enfoque orientado al ser humano.

Modelo de Shein. - Suarez et al (2013) utilizan la definición de Shein de cultura organizacional «(...) conjunto de creencias, comportamientos, valores y significados que constituyen los elementos más estables y difíciles de modificar en la organización. (p.32)»

En cuanto a su análisis para Carnero (2017) en dicho modelo existen tres factores o niveles, que permiten entender la cultura organizacional:

Artefacto (primer nivel): son los elementos observables que el individuo encuentra al llegar a una nueva organización, incluyendo los productos y servicios.

Valores adoptados (segundo nivel). -son los determinantes y guía de las conductas de los integrantes de la organización.

Supuestos básicos (tercer nivel). -constituyen los puntos de referencia o guía de los comportamientos y decisiones que han de tomar un grupo.

Los artefactos, los valores adoptados y los supuestos básicos son fundamentales para entender la cultura organizacional.

Modelo de Hatch. - Vásquez (2016) señala que Hatch añadió al modelo de Schein dos elementos más: el símbolo y procesos culturales (manifestación, interpretación, realización y simbolización). Los procesos culturales se relacionan e interactúan con los elementos (artefactos, valores, presupuestos y símbolos) de manera proactiva o retroactiva, afianzándolos o debilitando su presencia en la organización.

2.1.1.2.- Enfoque orientado al desempeño. –

Modelo de Cameron y Queen. - Para Ojeda, Méndez y Hernández (2016) este modelo de cultura de las organizaciones las clasifica según el valor que en ella se prepondere. Siendo que se fundamenta en la oscilación entre dos dimensiones. La primera de ellas se encuentra

entre la flexibilidad y la dureza o sostenibilidad; mientras que la segunda representa un continuo que va desde la cohesión y consonancia organizacional hasta la separación e independencia.

De ambas oscilaciones, este modelo tipifica cuatro clasificaciones de cultura, que Hernández, Méndez y Contreras (2014) caracterizan por sus rasgos más fundamentales:

Clan. - Caracterizada por utilizar el trabajo en equipo, involucramiento y compromiso de los empleados, en vez de una estructura jerárquica rígida. Este tipo de organizaciones tiene una cohesión muy fuerte asemejándose a una familia extensa en la que incluso el consumidor es visto como socio.

Jerarquía. - Estructurada rígidamente con reglas estandarizadas, mecanismos de control claros y líderes con capacidad de organización y coordinación. Siendo la estabilidad, predictibilidad los rasgos más determinantes de este tipo de cultura, los procesos son inflexibles y para los ascensos es imprescindible un vasto conocimiento de las reglas de la organización.

Adhocracia. - Pudiéndosela definir como una anarquía organizada en base a la creatividad y emprendimiento; en la que para asumir los nuevos retos propios de la era digital y de la información, los miembros de la organización toman riesgos mientras que los líderes mantienen la unión de los empleados con ella, mediante un compromiso de experimentación, este tipo de cultura se orienta a ofrecer productos y servicios nuevos e innovadores en el mercado.

Mercado. -La preocupación de este tipo de cultura organizacional está orientada hacia la satisfacción de las demandas del mercado; por ello adopta una estrategia de competitividad

y fidelización del cliente para obtener un mejor posicionamiento e incrementar las ganancias, siendo su objetivo fundamental incrementar su productividad.

Modelo de diversidad cultural. - Matijevic, Vrdoljak y Filipović (2015) basándose en los modelos y aportes de Trompenaars, Wooliams y Hofstede señalan que la cultura nacional de los miembros de una organización influye en el desenvolvimiento de esta, por ello debe servir como punto de referencia para la toma de decisiones en la gestión. Este modelo parte de la importancia que tiene los valores y la cultura nacional para el recurso humano, siendo por lo tanto factor diferenciador de una organización respecto de otra, y parámetro a tomar en cuenta para la gestión empresarial de la misma. Chiavenato (2017) señala que las dimensiones culturales para Hofstede son: la distancia del poder, la evasión de la incertidumbre, el individualismo en comparación con el colectivismo y la masculinidad en comparación con la femineidad; mientras que para Trompenaars son cinco dimensiones culturales, entre ellas tenemos a la Universalidad contra particularidad ,individualismo contra particularismo ,neutralidad contra afectividad, relaciones específicas contra relaciones difusas y realización personal contra afectividad.

Estudio de la cultura organizacional de Denison. -

Carro, Sarmiento y Rosano (2017) señala que Denison en su modelo de cultura organizacional, considera que esta influye en el desempeño de una organización y a la vez podría representarse en un círculo en cuyo contenido se encontraba los supuestos y creencias de los miembros de ella, los mismos que en conjunto se dividen en cuatro cuadrantes y cada uno de ellos es un rasgo o elemento predominante en dicha cultura. Estos son la implicación, adaptabilidad, misión y consistencia.

En cuanto a la forma de medición Zaderey y Bonavia (2016) señalan que el Cuestionario de la Cultura Organizacional de Denison (DOCS) es uno de los más utilizados, sus cuatro cuadrantes se encuentran divididos por dos ejes en forma perpendicular, estos son interno versus externo y flexibilidad versus adaptabilidad, a su vez cada dimensión contiene subdimensiones que de acuerdo a las puntuaciones y al lugar que ocupa dentro del círculo se podrá tipificar a la organización, determinar sus fortalezas y debilidades así como soluciones para mejorar la efectividad organizacional. Dicho cuestionario se organiza en 60 ítems tipo Likert y distribuidos en 12 subescalas, de 5 ítems cada una.

Las dimensiones de Denison, García (2017) precisa que se pueden definir como:

a) Misión. -Rasgo fundamental ya que orienta la dirección que ha de seguir una organización.

Dentro de ella a su vez el cuestionario mide dirección estratégica, metas y objetivos, visión y liderazgo empresarial.

- Metas y objetivos. - Para Lei (2017), metas es el fin imaginado, planeado y por el que se compromete una persona o sistema. Mientras que los objetivos como lo señalan Tamayo, Del Rio y García (2014) implican el cumplimiento de estándares en el desarrollo de las actividades y cuya verificación determinará el desempeño de una organización.
- Dirección estratégica. -Para Burbano (2017) es el proceso de formulación de estrategias para el desarrollo de la organización y en la que se define el rumbo, criterios generales y objetivos del desarrollo de sus trabajos.

- Visión. - Fernández (2017) al respecto menciona que recoge las esencias de la misión y orienta a los niveles inferiores, es el marco de todas las actividades de la organización, constituyéndose en la guía y dirección de la misma.
- Liderazgo Empresarial. -Según Francisco (2013) constituye en el motor que impulsa a las organizaciones y a cada uno de sus miembros hacia un cambio o nueva posición, para ello utiliza todos los recursos de los que dispone y a su vez implementa estrategias para el logro de objetivos.

b) Adaptación. – Es la capacidad de adecuación a nuevos escenarios, encontrándose cuatro índices medibles aprendizaje Organizacional, Orientación al cliente y Orientación al cambio e Innovación.

- Aprendizaje Organizacional. - Gómez (2016) toma la definición de Janson, Cecez-kecmanovic y Zupancic señala que este se produce cuando los miembros de una organización cambian sus supuestos y creencias ocasionando variación en su rango de comportamiento y a la vez una mejora en su capacidad de actuar.
- Orientación al cliente. - Montoya y Boyero (2013) nos refieren que es el conjunto de acciones que un proveedor brinda a sus clientes para lograr que sus servicios sean diferente al de los demás, por lo que siempre se encuentra en un proceso de mejora continua para satisfacer a sus clientes.
- Orientación al cambio. - Para Pérez, Vilariño y Ronda (2016) comprende aquellos procesos que realizando transformaciones en los diferentes ámbitos de una organización logra mejoras en el desempeño individual y grupal.

- Innovación. - Acosta (2015) es necesaria para el mantenimiento de una empresa a través de la creación de ventajas competitivas. Está orientada hacia la satisfacción de clientes y de sus necesidades, desarrollo de nuevos productos y búsqueda de nuevos mercados.
- c). – Implicación. - es el grado de compromiso y pertenencia de las personas con su organización, tiene como factores el Empowerment, Orientación al Equipo, Capacidad de desarrollo y Liderazgo directivo.
- Empowerment. - Castro y Riveros (2015) señalan que es una forma de administrar a través de la capacitación, entrenamiento a los miembros de una organización con el fin de dotarles de responsabilidad y poder en las decisiones, para ello también se le comparte cuales son los objetivos y la dirección que se busca.
 - Orientación al Equipo. – Vargas, Mora y Ortiz (2015) indican al respecto que el fundamento de la organización descansa en el trabajo en equipo y en la cooperación dirigida al logro de metas, las mismas que son vistas como posibles de ser alcanzadas.
 - Capacidad de desarrollo. -Foronda (2018) la entiende como la habilidad requerida para obtener un mejor desempeño y conseguir que la organización logre un mejor posicionamiento en el mercado o contexto.
 - Liderazgo directivo. - Esguerra (2017) señala que dada la interacción y cercanía que existe en algunos grupos humanos y estando presente cierto grado de subordinación legítima o incluso coerción, se requiere reuniones de dirección y capacitación constante.

d). -Consistencia. - Coherencia entre los instrumentos gerenciales y los comportamientos y acuerdos de la organización, contiene dentro de él a Valores centrales, Acuerdos y Coordinación e integración.

- Valores centrales. - Para Aldana y Bernal (2018) son aquellos que compartidos generan un fuerte vínculo, compromiso y dirección, así como la guía para el comportamiento y la implementación y ejecución de estrategias.
- Acuerdos. - Montero (2018) nos dice que, en situaciones críticas o eventos adversos, la empresa tiene la capacidad de conciliar acuerdos.
- Coordinación e integración. - Bernal, Ochoa y Álvarez (2015) al respecto señalaban que las funciones de las diferentes unidades de una organización son diferentes, pero pueden trabajar juntas para lograr objetivos comunes, las maneras diversas de organización de cada unidad no es obstáculo para su integración al resto.

2.1.2.-Vinculación Laboral.

Vélez (2015) al describir la finalidad de la psicología organizacional positiva según Salanova, Martínez y Llorens indica que se encarga de describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en contextos organizacionales; para potenciar la calidad de la vida laboral. Siendo Khan (como se citó en Sena, 2016, p. 18) el primero en describir la vinculación laboral como *«el aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo: en el engagement las personas utilizan y se expresan así mismas físicas, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles.»*

Para Schaufeli, Salanova, Gonzales y Bakker (como se citó en Tripiana y Llorens ,2015, p.637) es *«un estado mental positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor,*

dedicación y absorción. (...) se refiere a un estado afectivo - cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular».

La definición de vinculación laboral tiene tres dimensiones: a) Vigor, refiriéndose con ello a altos niveles de energía y de resistencia mental persistente en las situaciones y momentos dificultosos; b) la dedicación, implicación laboral de la persona con sentimientos de significación y de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por su trabajo; y c) la absorción, que es la concentración absoluta en el trabajo perdiendo la noción del tiempo. (Schaufeli, Salanova, González y Bakker, 2002).

2.1.2.1.- Modelos de Vinculación laboral.

Teoría del rol. -Para Khan la vinculación laboral surge cuando el individuo se identifica con su rol dentro de la organización; para ello son necesarias como condiciones psicológicas la significación, seguridad y disponibilidad. (Benites, 2014). Es decir, es que la vinculación laboral se produce cuando la labor o rol que desarrollan es compatible con sus preferencias personales.

Modelo estructural. -En este enfoque, planteado por Maslach, la vinculación laboral fue concebida originariamente como un constructo cuyos elementos se oponían a los del otro constructo denominado Burnout; es decir: el vigor, dedicación y absorción se oponen al agotamiento, despersonalización y realización personal. (Leiter y Maslach, 2017)

Modelo de intercambio social. - Sacks, fue el primero en separar la vinculación laboral del empleado por el trabajo, del de la organización. La teoría del intercambio social busca encontrar las razones de los diferentes niveles de vinculación laboral entre los empleados, postulando que la organización a través de las recompensas o beneficios que otorgue a sus

miembros genera una retribución por parte de estos que se sienten obligados a dedicar más recursos físicos, emocionales y cognitivos en su rol. (García, 2017)

Modelo circunflejo de emociones. - Bakker y Oerlemans, explican la vinculación laboral en base al modelo circunflejo de emociones, elaborado en base a las dimensiones de dos sistemas neurofisiológicos que van de un continuo: placer – displacer y excitación - activación. Siendo la vinculación laboral producto de altos niveles de placer y de activación.

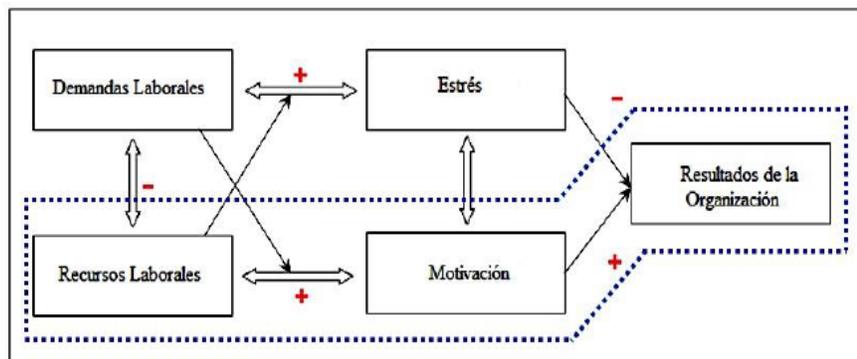
Teoría de la conservación de recursos. - Hobfoll al postular su teoría señala que el individuo tiene el impulso por obtener, conservar y proteger los recursos que considera valiosos. (Hernández, 2018). Los miembros de una organización cuando tienen una buena reserva de recursos tienen motivación para buscar más ganancias a sus recursos. (Corso,2013). Por ello cuando estos se incrementan o anticipan, la vinculación laboral crece en la organización.

Teoría del impacto de los recursos personales.- Salanova y Schaufeli (como se citó en Bazán, 2017, p.33), señalan que los recursos personales, como fuente de la vinculación laboral se pueden entender como *«aquellas características positivas de las personas que tienen la capacidad de reducir o amortiguar el potencial impacto negativo de la demandas, pero que a la vez como los recursos laborales , pueden ser origen por si mismos de procesos positivos como el crecimiento personal y profesional»*. Por lo que se constituyen en predictores de los recursos laborales y de la vinculación laboral.

Teoría de la demanda y recursos laborales .- Esta teoría es una extensión del modelo de Demandas y Recursos laborales que se ha utilizado para predecir el burnout, compromiso organizacional y vinculación laboral , divide las características del trabajo en dos categorías demandas y recursos laborales, siendo las demandas aquellos aspectos físicos, psicológicos

y organizacionales que conllevan un esfuerzo y costos por parte del trabajador; mientras que los recursos son aquellos aspectos que reducen las exigencias del trabajo, son determinantes en la consecución de los objetivos del trabajo y estimulan el desarrollo personal, ambos desencadenan dos procesos diferentes, las demandas constituyen predictores de agotamiento y los recursos de la satisfacción con el trabajo, motivación y vinculación laboral.

Gráfico 1. Modelo de demandas y recursos laborales



Fuente: Modelo JD-R: Demerouti et al., 2001.

2.1.2.2.- Factores de la vinculación laboral

Diversos trabajos de investigación, basándose en el modelo de demandas y recursos laborales señalado anteriormente, concluyen que existen factores personales y recursos laborales que predicen la vinculación laboral (Silva y Vivas, 2016) y (Recalde,2016).

a.-Factores o recursos personales. - condiciones o estructuras que permiten el compromiso y motivación de las personas con su función dentro de la organización, dentro de este grupo se encuentran: características personales, factores psicológicos, capital psicológico positivo, autoeficacia y la resiliencia. (Borrego,2016).

b.-Recursos laborales u organizacionales. - Salanova y Schaufeli (como se citó en Cárdenas y Jaik, 2013) los definen como aquellos que «*tienen la función de ser motivadores intrínsecos, porque fomentan el crecimiento personal y profesional de los empleados, su aprendizaje y su desarrollo. Pero también pueden desempeñar el papel de motivadores extrínsecos porque son instrumentos fundamentales para el logro de los objetivos de trabajo*» (p.296). Otros autores añaden que tienen doble función, estimulan el desarrollo del bienestar y por otro lado reducen el impacto de las demandas laborales (Peñalber y Martínez,2015).

Entre los recursos laborales podemos encontrar como constructos al apoyo social, autonomía, entrenamiento, oportunidad para el desarrollo y el grado de significancia o importancia de su rol; son recursos laborales que necesitan desarrollarse dentro de una organización para mejorar la vinculación laboral de los empleados dentro de la misma.(Altunel, Omer y Bilal,2015).Otras investigaciones señalan también al liderazgo y a la cultura organizacional como importantes variables y predictores del engagement, además de influir mediatamente en la lealtad del recurso humano con su institución; mereciendo por tanto especial atención por parte del equipo de gerencia. (Suharti y Suliyanto,2012)

2.1.3.-Relación entre la cultura organizacional y la vinculación laboral.

De acuerdo con la teoría del intercambio social, cuando los empleados sienten que su organización les brinda apoyo para su desarrollo, en retribución se sienten más comprometidos y con interés en mejorar su desempeño. Una cultura organizacional con sistema de gestión adecuados les proporciona a sus miembros sentimientos de seguridad; por

lo que existe una manifiesta correlación entre la cultura de la organización y la vinculación laboral. (Herminingsih,2015)

Capítulo III

Método

3.1.- Tipo de investigación.

Según su finalidad: Aplicada

Según el tiempo de ocurrencia en que se registra la información: Retrospectivo.

Según el periodo y secuencia del estudio: Transversal

De acuerdo con la comparación de las poblaciones: Descriptivo

Diseño: No experimental – correlacional

3.2.-Población y muestra.

La población del presente estudio estará comprendida por 32 obstetras, 32 enfermeras y 52 técnicos en enfermería conformando una población de 116 personas, de las que mediante un muestreo probabilístico se obtiene una muestra de 94 personas:

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

Donde:

N es el tamaño de la población que es de 116 personas

Z es el nivel de confianza, se trabajará al 93% correspondiendo un valor de 1.81

p y q son las probabilidades de éxito esperado y fracaso, a una probabilidad de 50%, por lo que corresponde valores de 0.5

d es el error máximo admisible, se asumirá un error de 0.07

$$n = \frac{116 \times (1.81)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.07)^2 \times (115) + (1.81)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 94$$

Participantes:

Finalmente fueron 70 personas entre obstetras, enfermeras y técnicos del departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, los participantes en este estudio.

3.3.-Operacionalización de Variables.

Tabla I Variable independiente: Cultura organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Valores	Escala	Niveles o rangos
Implicación	Empowerment	1 - 5			
	Trabajo en equipo	6 -10			
	Desarrollo de capacidades	11-15			
Consistencia	Valores centrales	16-20			
	Acuerdo	21-25	1=Completamente en desacuerdo	Ordinal	Adecuada: 220 – 300
	Coordinación e integración	26-30	2 =En desacuerdo		Regular: 140 -220
Orientación al cambio	31-35	3 =Indiferente	Deteriorada: 60 – 140		
Adaptabilidad	Orientación al cliente	36 -40	4 = De acuerdo		
	Apoyo organizativo	41 -45	5=Completamente de acuerdo		
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	46 -50			
	Metas y objetivos	51 -55			
	Visión	56 -60			

Tabla II Variable dependiente: Vinculación laboral

Dimensión	Indicadores	Valores	Escala	Niveles
Vigor	1.-En mi trabajo me siento lleno de energía	0= Nunca	Ordinal	Muy bajo: ≤ 2.00 Bajo: 2.01-3.2 Promedio 3.21-4.80 Alto: 4.81-5.65 Muy alto ≥ :5.65
	4.-Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	1= Casi Nunca Esporádicamente		
	8.- Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	2= Algunas veces (algunas veces o menos)		
	12.- Soy muy persistente en mi trabajo	3= Regularmente		
	15.- Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4=Bastantes veces		
	17.-Incluso cuando las cosas van mal continuo trabajando	5=Frecuentemente		
		6= Siempre		
Dedicación	2.- Mi trabajo es retador	0= Nunca	Ordinal	Muy bajo: ≤ 1.60 Bajo: 1.61 - 3 Promedio 3.01-4.90 Alto: 4.9 - 5.7 Muy alto ≥ :5.8
	5.- Mi trabajo me inspira	1= Casi Nunca Esporádicamente		
	7.-Estoy entusiasmado con mi trabajo	2= Algunas veces (algunas veces o menos)		
	0.- Estoy orgulloso del trabajo que hago	3= Regularmente		
		4=Bastantes veces		
	13.- Mi trabajo está lleno de significado y propósito	5=Frecuentemente 6= Siempre		

Absorción	3.- Cuando estoy trabajando me olvido de todo lo que pasa a mi alrededor	0= Nunca			
	6.- El tiempo vuela cuando estoy trabajando	1= Casi Nunca Esporádicamente		Ordinal	Muy bajo: ≤ 1.60
	9.- Me “dejo llevar” por mi trabajo	2= Algunas veces (algunas veces o menos)			Bajo: 1.61 – 2.75
	11.- Estoy inmerso en mi trabajo	3= Regularmente			Promedio 2.76 -4.40
	14.- Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4=Bastantes veces			Alto: 4.41 – 5.4
	16.-Me es difícil desconectarme de mi trabajo	5=Frecuentemente			Muy alto ≥ 5.41
		6= Siempre			

Tabla III Variable Interviniente: Datos Sociodemográficos

Dimensión	Indicador	Valores	Escala
Datos Sociodemográficos	Género	Hombre	Nominal
		Mujer	
	Edad	Menos de 30 años	Ordinal
		30- 40 años	
		40 – 50 años	
		50 a más	
	Último nivel académico alcanzado	Técnico	Ordinal
		Licenciatura	
		Maestría	
		Doctorado	
Estado Civil	Soltero (a)	Nominal	
	Casado (a)		
	Conviviente		
	Viudo (a)		
	Divorciado		
Profesión u ocupación	Enfermero (a)	Nominal	
	Obstetra		
	Técnico (a) en enfermería		
Tipo de relación laboral	Nombrado	Nominal	
	Contratado		
Tiempo de Servicios	Menos de 1 año	Ordinal	
	1-5 años		
	5 – 10 años		
	Mas de 10 años		

3.4.- Instrumentos.

DOCS (Denison Organizational Culture Survey)

Se utilizó para medir la variable Cultura Organizacional, DOCS (Denison Organizational Culture Survey) adaptada al español por Bonavia, Prado y García - Hernández (2010) , que contiene 60 ítems , tipo Likert , agrupados en cuatro dimensiones y a la vez en doce subescalas. Las dimensiones son:

- Implicación. - con sus subescalas Empoderamiento, Trabajo en equipo y Desarrollo de capacidades
- Consistencia. - que contiene a los Valores centrales, Acuerdo y coordinación e Integración
- Adaptabilidad. - con sus subescalas, Orientación al cambio, Orientación al cliente y Aprendizaje organizativo.
- Misión. - que contiene a Dirección y propósito estratégicos, Metas y objetivos y Visión.

La escala de medición con sus puntajes tiene como índices los siguientes:

1 = Completamente en Desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Completamente de acuerdo

Campos (2017) señala que luego de un proceso de baremación los niveles de cultura organizacional obtenidos después de la sumatoria de los puntajes de la encuesta por cada dimensión y en general para toda la encuesta son:

Índices	Dimensión	Dimensión	Dimensión	Dimensión	Total
	Implicación	Consistencia	Adaptabilidad	Misión	
Adecuada	[55 - 75]	[55 – 75]	[55-75]	[55-75]	[220– 300 >
Regular	[35 – 55 >	[35 – 55 >	[35 – 55 >	[35 – 55 >	[140 – 220 >
Deteriorada	[15 – 35 >	[15 – 35 >	[15 – 35 >	[15 – 35 >	[60 – 140 >

Recuperado de Campos, A. (2017). Cultura Organizacional en el personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera, (Tesis de maestría.) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Para medir la vinculación laboral utilicé el Utrecht Work engagement (UWES) con la versión de 17 ítems, este cuestionario fue elaborado por Scchaufeli y Baker. Así mismo Valdez y Ron (2011) señalan sus puntajes normativizados para el uso en idiomas como el español. Siendo utilizados en estudios como el de Alor (2018). Este instrumento contiene las siguientes dimensiones:

- Vigor: a través de los ítems 1,4,8,12,15 y 17.
- Dedicación: con los ítems 2,5,7,10 y 13
- Absorción. - con los ítems 3,6,9,11,14 y 16.

Esta encuesta se encuentra en escala ordinal tipo Likert de siete opciones donde:

0 = Nunca

1 = Casi Nunca (Esporádicamente)

2 = Algunas veces (algunas veces o menos)

3 = Regularmente

4 = Bastantes veces

5 = Frecuentemente

6 = Siempre

El nivel de vinculación laboral fue establecido de la división de la sumatoria de los puntajes de los 17 ítems entre el número de estos. Para el cálculo de los niveles por dimensión se realizó la suma de puntajes de los ítems por dimensión dividiéndose dicho resultado entre el número de ítems correspondiente; resultando el nivel de la dimensión correspondiente. Los puntajes normalizados para la UWES-17, son los siguientes:

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
Muy bajo	≤ 2.00	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Bajo	2.01 – 3.20	1.61 – 3	1.61- 2.75	1.94 – 3.06
Promedio	3.21- 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.91 – 5.79	4.41 – 5.40	4.67 – 5.53
Muy alto	≥ 5.66	≥ 5.80	≥ 5.41	≥ 5.54

Recuperado de Alor, A. (2018). “Engagement y calidad de vida relacionada con la salud en personal asistencial de un centro de salud de Lima,2018” (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

Los datos sociodemográficos

Serán consignados en una ficha a ser llenada por los encuestados, los mismos son considerados como una variable interviniente.

3.5.- Procedimientos.

Se realizará la recolección de datos a través del llenado voluntario y anónimo de dos encuestas la DOCS (Denison Organizational Culture Survey) y el UWES (Utrecht Work engagement Scale), por parte de las obstetras, enfermeras y técnicos en enfermería que laboran en el departamento de Ginecología y Obstetricia

3.6.- Análisis de datos.

Análisis descriptivo de las variables de las muestras. - Se realizó una prueba de Kolmogorob – Smirnov, para determinar la normalidad de los datos y decidir la aplicación de estadísticos paramétricos o no paramétricos. Así como la media, mediana y moda de los datos recolectados.

Análisis inferencial correlacional. - Se utilizó el estadístico de correlación de Spearman para establecer las relaciones entre las variables, siendo que los datos se procesaron en el paquete estadístico SPSS

Capítulo IV

Resultados

4.1.-Contrastación de Hipótesis.

- H_0 = No existe relación entre la Cultura Organizacional con la Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019
- H_1 = Existe relación entre la Cultura Organizacional con la Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019

Para conocer si los datos de la muestra tienen una distribución normal se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov de las variables, así como sus respectivas dimensiones, teniéndose un nivel de significancia de 0.05

Tabla 1
Prueba de Normalidad de las Variables Cultura Organizacional y Vinculación Laboral

Variables y Dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	0.113	70	0.028
Implicación	0.075	70	,200*
Consistencia	0.104	70	0.059
Adaptabilidad	0.134	70	0.003
Misión	0.107	70	0.045
Vinculación Laboral	0.194	70	0.00
Vigor	0.201	70	0.00
Dedicación	0.236	70	0.00
Absorción	0.175	70	0.00

$\alpha=0.05$

De los resultados tenemos que las variables de Cultura Organizacional y Vinculación laboral presente un nivel de Sig. menores que el de significancia (0.05), por lo que se determina que los datos no presentan una distribución normal se utilizó por ello como técnica estadística no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman que permitió contrastar a nivel correlacional las hipótesis con un error de 95%

4.2.-Análisis e Interpretación.

Estadísticas descriptivas

Se calculó a través Frecuencias Simples los niveles de las variables Vinculación Laboral y Cultura Organizacional

Tabla 2

Niveles de Vinculación Laboral

Niveles	Vigor		Dedicación		Absorción		Vinculación laboral	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Muy bajo	1	1.4	0	0	0	0	1	1.4
Bajo	3	4.3	3	4.3	1	1.4	1	1.4
Promedio	11	15.7	13	18.6	13	18.6	11	15.7
Alto	21	30.0	24	34.3	28	40.0	32	45.7
Muy alto	34	48.6	30	42.9	28	40.0	25	35.7
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

Tenemos que el 45.7% de los trabajadores encuestados presentan un nivel alto de Vinculación Laboral, seguido por un 35.7% que tienen un nivel muy alto. De lo que se obtiene que el 81% presentan un nivel alto y muy alto de Vinculación Laboral.

Tabla 3

Niveles de Cultura Organizacional

Niveles	Implicación		Consistencia		Adaptabilidad		Misión		Cultura organizacional	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Deteriorado	3	4.3	3	4.3	3	4.3	5	7.1	3	4.3
Regular	39	50	39	55.7	33	47.1	31	44.3	36	51.4
Adecuado	28	45.7	28	40	34	48.6	34	48.6	31	44.3
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

En tanto se obtuvo que el 51.4% de los encuestados presentan un nivel regular de Cultura Organizacional. Mientras que el análisis estadístico según las dimensiones de esta variable reporta que para la dimensión Implicación el 50% de los encuestados presentaron un nivel regular, para la dimensión consistencia el mismo análisis reporto que el 55.7 % tiene un nivel regular Por otro lado, el nivel de adaptabilidad de esta cultura organizacional se encuentra en forma adecuada en un 48.6%, mientras que la misión de la referida se encuentra a un nivel regular en un 48.6 %.

Estadísticas Correlacionales Inferenciales

Considerando lo indicado por Mondragón (2014) cuando el nivel de p o $sig.$ de una correlación calculada con Rho de Spearman es menor a 0,05 se puede concluir que existe una correlación significativa procederemos analizar los siguientes resultados.

Siendo las Hipótesis

H_0 = No existe relación entre la Cultura Organizacional con la Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019

H_1 = Existe relación entre la Cultura Organizacional con la Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019

Tabla 4

Correlación entre Cultura Organizacional y Vinculación Laboral

		Vinculación laboral
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,265*
	Sig. (bilateral)	0.027
	N	70

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Análisis e interpretación. - En la correlación entre las variables cultura organizacional y vinculación laboral, tenemos un p o nivel de significancia de 0.027; esto es menor a 0.05 por lo que rechazamos la Hipótesis nula y señalamos que existe una correlación significativa positiva con un índice de 0.265.

Tabla 5

Correlación entre la Cultura Organizacional y las Dimensiones de la Vinculación Laboral

	Estadísticos	Dimensiones de vinculación laboral		
		Vigor	Dedicación	Absorción
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,299*	,270*	,254*
	Sig. (bilateral)	0.012	0.024	0.034
	N	70	70	70

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Análisis e interpretación. - En la correlación entre la variable cultura organizacional y cada una de las dimensiones de la variable vinculación laboral, tenemos que los niveles de significancia son en todos los casos son menores a 0,05; por lo que se rechaza la Hipótesis nula y se indica que existe una correlación significativa. Dados que los coeficientes de correlación de Spearman de 0,299*, 0,270* y 0,254* estos corresponden a una correlación positiva.

Tabla 6

Correlación entre las Dimensiones de la Cultura Organizacional y las Dimensiones de la Vinculación Laboral

Dimensiones de cultura organizacional	Estadísticos	Dimensiones de vinculación laboral		
		Vigor	Dedicación	Absorción
Implicación	Coefficiente de correlación	,158	,148	,213
	Sig. (bilateral)	0.191	0.222	0.077
Consistencia	N	70	70	70
	Coefficiente de correlación	,284*	,328*	,223
	Sig. (bilateral)	0.017	0.006	0.064
Adaptabilidad	N	70	70	70
	Coefficiente de correlación	,293*	,251**	,209
	Sig. (bilateral)	0.014	0.036	0.082
Misión	N	70	70	70
	Coefficiente de correlación	,305*	,264*	,246*
	Sig. (bilateral)	0.010	0.027	0.040
	N	70	70	70

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En el análisis estadístico de la correlación entre cada una de las dimensiones de las variables en estudio tenemos que:

En el caso de la Implicación en cada una de las correlaciones con las dimensiones de la vinculación laboral el nivel de significancia es mayor a 0,05; por lo que se acepta la Hipótesis nula de que no existe relación entre la Cultura Organizacional con la Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019.

Para la dimensión consistencia de la Cultura organizacional el nivel de significancia de este con las dimensiones vigor y dedicación de la vinculación laboral es menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la alterna interpretándose de que existe una correlación; siendo esta positiva débil dados los coeficientes 0,284 y 0,328 respectivamente. Sin embargo, el análisis de esta misma dimensión consistencia con la absorción nos señala un nivel de significancia superior a 0,05 por lo que en este caso se acepta la Hipótesis nula de inexistencia de correlación.

El análisis estadístico de la dimensión adaptabilidad con las de la vinculación laboral nos indica niveles de significancia menores a 0.05, rechazándose entonces la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la Hipótesis que afirma la presencia de una correlación. En cuanto al grado de correlación estos son 0.293, 0.251 y 0.209 correspondiéndole un nivel de correlación positiva débil.

Finalmente, en el análisis de la últimas de las dimensiones de la Cultura Organizacional, la Misión, con las de la vinculación laboral; se obtuvo niveles de significancia menores a 0.05, por lo que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la alterna. El grado de correlación dados los coeficientes 0.305, 0,264 y 0.246 son los de una correlación positiva débil.

Capítulo V

Discusión de resultados

Los resultados del presente estudio demuestran que existe una correlación positiva entre la cultura organizacional y la vinculación laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Ramly (2018) obtuvo similares resultados al realizar un estudio en una institución prestadora de servicios de salud, llegando a advertir la presencia de una relación entre la cultura Organizacional y Vinculación Laboral.

En este trabajo se utilizó como instrumento para medir la cultura Organizacional la DOCS (Denison Organizational Culture Survey), Kursheed (2016) en su investigación para encontrar la relación entre la cultura organizacional y la vinculación laboral en una muestra de docentes en China también utilizó entre otros instrumentos la DOCS. Demostrando, tal como en nuestro trabajo, que existe entre ambos constructos una relación positiva. Agregamos que Herminingsih (2015) utilizando instrumentos similares a nuestra investigación, en una muestra de estudiantes en un Universidad en Indonesia, obtiene que por los índices de bondad de ajuste le es posible señalar que existe una relación entre cultura organizacional y vinculación laboral.

Njuguna (2016) pese a utilizar otro instrumento como es el OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) para medir la cultura Organizacional, demostró una relación directa positiva de esta con la vinculación laboral.

En esta investigación al no poder verificarse la normalidad de la muestra se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Otros trabajos como el de Ibarra (2016) sobre cultura

Organizacional y desempeño, utilizaron el coeficiente de correlación de Pearson, resultándole niveles de correlación positivos para con el desempeño. Precisamos que no podemos realizar equivalencias exactas entre estos resultados y los de nuestro estudio ya que como se mencionó se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson por tener una distribución normal de datos. Similar estudio lo realizó Paredes (2016) quien correlacionó la congruencia de los valores éticos de la cultura organizacional con la vinculación laboral, utilizó para ello el coeficiente de Pearson; resultándole que existe una correlación positiva. Inferimos que en varios de los antecedentes de esta investigación la distribución de sus datos tenía un patrón de normalidad.

La DOCS tiene como dimensiones la implicación, consistencia, adaptabilidad y misión. Otros instrumentos como el utilizado por Rai (2015) en su investigación dimensiona la cultura organizacional con el desempeño de los empleados, estructura organizativa, gestión de los conflictos, innovación, participación y la vida laboral. Siendo que cuando realiza la correlación de la cultura organizacional con la vinculación laboral, el estadístico de Pearson indica 0.89, señalando la presencia de una correlación positiva fuerte.

Otro estudio como el de Grueso, Gonzales y Rey (2014) utilizaron incluso modelos de cultura organizacional como el de Hofstede, que son diferentes al empleado en esta investigación; afirmando que existe una correlación entre los valores de una cultura organizacional y vinculación laboral. Agregando que uno de los valores de la cultura organizacional no solo se correlaciona incluso predice la vinculación laboral. Tenemos también que otros investigadores como Naidoo y Martins (2014) emplearon instrumentos de acuerdo al contexto geográfico como SACI (South African Culture Instrument) mientras

que para la vinculación laboral fue medida a través del UWES (Utrecht Work Engagement Scale), resultándole al igual que en los trabajos anteriores mediante correlación de Pearson una relación positiva.

En el ámbito nacional tenemos que Luna y Mio (2017) señalan que las variables cultura organizacional y vinculación laboral presentan una correlación calculada mediante coeficiente no paramétricos, tau_b de Kendall, teniendo sus datos al igual que en nuestro caso una distribución no sujeta a normalidad. Siendo sus resultados similares a los de nosotros; a pesar de que el trabajo en mención se desarrolló en una organización diferente a la de un servicio hospitalario, es necesario señalar que el instrumento utilizado para la cultura organizacional fue uno validado por las autoras del trabajo, el mismo que dimensionaba dicha variable en valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofías; mientras que en la medición de la vinculación laboral utilizó el UWES. Otras investigaciones en la que si se utilizó los mismos instrumentos que nosotros; es decir la DOCS y UWES fue la realizada por Fernández (2017) en la que obtuvo un índice de Spearman que evidenció una correlación positiva entre cultura organizacional y vinculación laboral.

En el presente estudio al realizar las correlaciones entre cada una de las dimensiones de la Cultura Organizacional y la vinculación laboral, hallamos que los mayores índices se encuentran en la consistencia y misión de la cultura organizacional, siendo aquello semejante a lo hallado por Bobadilla, Callata y Caro (2015) en su investigación, en la que afirma la existencia de una correlación entre las dimensiones de la cultura organizacional y vinculación laboral, siendo esta mayor en las dimensiones de Consistencia y Misión.

Sin embargo; tenemos que Rodríguez (2017) en su estudio concluye que existe entre las variables cultura organizacional y vinculación laboral, una relación inversa, conclusión que es contraria al resultado de nuestra tesis y al modelo de Demandas y Recursos Laborales, según el cual los recursos laborales con los que cuenta una organización se convertirían en predictores de la satisfacción, motivación y vinculación laboral.

Otros estudios como el de Fujji (2017) para encontrar la relación entre los recursos y demandas laborales y la vinculación laboral utilizó instrumentos como el JCQ (Job Content Questionnaire) y sus dimensiones del control laboral y soporte social. Correlacionó dichos resultados con los del UWES en su versión 9, encontrando que su índice de Spearman muestra una correlación positiva, reforzando la tesis de una relación positiva entre los recursos laborales de una organización y la vinculación laboral.

La cultura organizacional como recurso laboral se relaciona con constructos como la satisfacción laboral según las investigaciones de Huangal (2017) realizada en una Unidad de Gestión Educativa Local y Torres (2017) para quienes dicha correlación es positiva. Además, también mantiene una relación positiva moderada y alta con el compromiso de los miembros de su institución con ella, según el trabajo de Romero (2017) y con la motivación laboral en el trabajo de Huamán (2016) mostrando al igual que en los otros una correlación significativa. Es posible señalar que la cultura organizacional es un recurso laboral que se correlaciona en forma directa con la vinculación laboral de una organización.

Capítulo VI

Conclusiones

6.1.- En el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza los niveles de vinculación laboral presentes en obstetras, enfermeras y técnicos en enfermería; demuestran un nivel alto y muy alto con un 45.7% y 35.7% respectivamente. Siendo la dimensión Vigor la que registra una mayor frecuencia, seguida por la dedicación.

6.2.- Existe una relación positiva entre la cultura organizacional y la vinculación laboral de los miembros de la organización estudiada, lo que se comprueba con el índice de correlación de Spearman que se obtuvo siendo este 0,26. De aquello es posible inferir, que si se afianza uno de ellos la otra es susceptible de ser mejorada.

6.3.- En cuanto a la dimensión de la vinculación laboral con la que la cultura organizacional tiene una mayor correlación es el vigor con un índice de 0,299, seguida por la dedicación con un índice de 0.270; mientras que con la absorción su índice fue de 0.25. Mostrando que con todas las dimensiones presenta una correlación positiva, siendo esta mayor con la dimensión vigor. Ello nos permite considerar que los miembros de una organización que tiene buenos indicadores en las dimensiones son capaces de mostrar altos niveles de energía y capacidad de resistencia en situaciones adversas.

6.4.- Las correlaciones de las dimensiones entre ambos constructos muestran que es posible afirmar la existencia de una correlación positiva entre las dimensiones adaptabilidad y misión de la cultura organizacional con cada una de las dimensiones de la vinculación laboral.

Siendo ello semejante a lo indicado por el análisis de la relación entre las variables cultura organizacional y vinculación laboral.

Capítulo VII

Recomendaciones

De las conclusiones tenemos que los niveles de vinculación laboral hallados en el Departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza son altos. Por lo que conociendo que estos resultados son favorables para la organización, se debería evaluar los niveles de vinculación laboral en otros departamentos de la misma institución; para si en caso fuera necesaria adoptar practicas gerenciales de mejora de estos.

Conociendo que si existe una relación entre la variable en estudio; se recomienda que la dirección del Hospital Nacional Arzobispo Loayza adopte estrategias de fortalecimiento de la cultura de la organizacional en otros departamentos de la misma institución. Siendo ello favorable a sus niveles de vinculación laboral.

Tenemos además que la dimensión de la vinculación laboral con la que la cultura organizacional muestra una mayor correlación es el vigor. En consecuencia, en áreas o departamentos que por las funciones que desempeña enfrentan de forma constante situaciones adversas; la dirección, gerencia o jefe inmediato debería implementar prácticas que afiancen la cultura de la misma.

Si bien es cierto que, en términos generales, la cultura organizacional tiene relación con la vinculación laboral; existen dimensiones dentro de la primera que no permite afirmar dicha relación. Por lo que todos los esfuerzos que realicen la administración de esta organización para mantener sus niveles de vinculación laboral correspondieran orientarse a las dimensiones que por el análisis estadístico demuestran una correlación efectiv

Referencias Bibliográficas

- Abu-Shamaa, R., Al-Rabayah, W. A., Khasawneh, R. T. (2015). The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 14(4). Disponible en <https://ajmeier.expressions.syr.edu/wp-content/uploads/2017/03/Job-satisfaction-and-work-engagement-.pdf>
- Acosta, J. A. (2015). La innovación empresarial y la cultura Organizacional. *3C Empresa*. 4 (3). 160-174. doi:10.17993/3cemp.2015.040323.160-174.
- Aktar, A. y Pangil, F. (2017). Antecedents and Consequences of Employee Engagement: A Conceptual Study. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(06), 54-67. doi: 10.9790/487x-1906065467
- Aldana, J. C. y Bernal, C. A. (2018). Factores Blandos en la Gestión de Integración de las Cadenas y/o Redes de Abastecimiento: Aproximación a un Modelo Conceptual. *Información tecnológica*, 29(2), 103-114. doi: 10.4067/S0718-07642018000200103
- Alcántara, M. (2017). Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en el área administrativa de la empresa UNIMAQ S. A Trujillo, año 2017 (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Alor, A. (2018). “Engagement y calidad de vida relacionada con la salud en personal asistencial de un centro de salud de Lima, 2018” (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

- Altunel, M., Kocak, O. y Cankir, B. (2015). The Effect of Job Resources on Work Engagement: A Study on Academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(2), 409-417. doi:10.12738/estp.2015.2.2349
- Amanqui, R. y Sarmiento, M. (2017). Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del hrhd. Arequipa julio – 2017. (Tesis de especialidad). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Perú
- Anderson, D. L. (2016). Organization Development: The Process of Leading Organizational Change. Estados Unidos: SAGE Publications.
- Aravena, P. C., Moraga, J., Cartes, R. y Manterola, C. (2014). Validez y confiabilidad en Investigación Odontológica. *International journal of odontostomatology*, 8(1), 69-75. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-381X2014000100009>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. doi: 10.5093/tr2013a16
- Bazán, K. (2017). Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C.2017 (tesis de maestría). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.
- Benites, R. (2014). Factores determinantes del compromiso por el trabajo o work engagement. El caso de la Asociación Malagueña en favor de las personas con

discapacidad Intelectual-ASPROMANIS. (tesis de pregrado). Universidad de Manizales, Málaga.

Bernal, B. E., Ochoa, S. y Álvarez, M. T. (2015). La cultura organizacional y el plan de mercadotecnia como elementos transformadores. *Revista técnica Administrativa*.14(3). Recuperado de www.cyta.com.ar/ta1403/v14n3a1.htm

Bonavia, T., Prado, V. y García, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre Cultura Organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica*.7(1):15-32. Disponible en [file:///C:/Users/Usuario1/Downloads/DialnetAdaptacionAIEspanolDelInstrumento SobreCulturaOrgan-3294911%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Usuario1/Downloads/DialnetAdaptacionAIEspanolDelInstrumentoSobreCulturaOrgan-3294911%20(5).pdf)

Borrego, Y. (2016). El engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales. (tesis de doctorado), Universidad de Huelva, Huelva, España.

Bobadilla, M., Callata, C. y Carol, A. (2015). Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El Rol de la Orientación Cultural en una empresa global. (Tesis de maestría), Universidad del Pacifico, Lima, Perú.

Burbano, A. B. (2017). Importancia de la dirección estratégica para el desarrollo empresarial. *Revista Científica dominio de las ciencias*.3(3):19-28. Disponible en: <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Campos, A. (2017). Cultura Organizacional en el personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera, (Tesis de maestría.) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Carnero, M. (2017). Efectos de la Cultura Organizacional en la gestión de las empresas chinas en el Perú. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Cárdenas, T. y Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del Engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32),294-306.Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372014000200004&script=sci_abstract&tlng=es.
- Carranza, M. (2018). Relación entre la Cultura Organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud Contumazá.2017 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- Carro, J.; Sarmiento, S. y 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. doi: 10.1016/j.estger.2017.11.006.
- Carvajal, A., Centeno, C., Watson, R., Martínez, M., & Sanz Rubiales, Á. (2011). ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 34(1), 63-72. Recuperado <https://recyt.fecyt.es/index.php/ASSN/article/view/10317/8017>.
- Castro, Y. y Riveros, W. (2015). Empowerment y Gestión empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, Periodo 2014-2015. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.

- Chacón, M. (2017) Cultura Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito del Agustino, 2016 (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2014) Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Corso, M. (2013). Personalidad resistente, autoevaluaciones Básicas y capital psicológico en el modelo de Demandas y recursos (tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid, España.
- 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.
- Fernández, G. (2017). Cultura Organizacional y engagement laboral en los docentes de la I.E N° 125 Ricardo Palma, Huáscar San Juan de Lurigancho 2017 (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- 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.

- Fernández, F. A. (2017). Repensar el liderazgo estratégico. La visión – 5^a. Instituto Español de *Estudios Estratégicos*. (7) 182 – 197. Recuperado de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-RepensarElLiderazgoEstrategico LaVisión 5-6231823.pdf
- Francisco, B. (2017). El Liderazgo en la empresa. Escuela de ciencias empresariales y del trabajo. Universidad de Valladolid. España. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/3653/1/PFGLIDERAZGO%5BBEATRIZFRANCISCOAYUSO%5D%5B1%5D.pdf>
- Fujji, K. (2017). Correlación de las Demandas y Recursos laborales con el Work Engagement. (Tesis de pregrado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Perú.
- García, A. (2017). Feedback bidireccional para generar compromiso laboral en Millenials dentro del sector petrolero (Tesis de pregrado). Universidad San Francisco de Quito, Ecuador.
- García, V. A. (2017). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional. *PERSPECTIVAS*, 20(39), 75-102. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425951181004.pdf>
- Gómez, M. (2016). Modelo estratégico de aprendizaje organizacional para impulsar la competitividad municipal. *Pensamiento y gestión*. (40),1-30. doi:10.14482/pege.40.8803
- Grueso, M., González, J., y Rey, C. (2014). Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: *Estudio exploratorio en una organización de*

salud. Investigación y pensamiento crítico, 2(3), 78-92. Recuperado de <https://usma.ac.pa/wp-content/uploads/2018/01/77-91-Grueso-y-cols.pdf?189db0&189db0>

Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional* (4ta ed.). México, D. F., México: Mc Graw Hill Education. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a8a68a7be0b68ac529abc11ad7d2e85f.pdf>

Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L. y Kuppelwieser, V. G. (2014) "Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research", *European Business Review*, Vol. 26 Issue: 2, pp.106-121, doi:10.1108/EBR-10-2013-0128

Herminingsih, A. (2015). Building Employees' Engagement through Leadership, Human Resources Management Practices and Organizational Culture. *Journal of Business and Economics*, 6(9), 1613-1620. doi: 10.15341/jbe (2155-7950) /09.06.2015/007

Hernández, X. (2018). *Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario* (tesis de maestría). Universidad Complutense de Madrid, España.

Hernández, R.; Méndez, S. y Contreras, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y administración*, 59(1), 229-257. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422014000100010&lng=es&tlng=es.

- Hernández, C. I., Llorens, S.; Rodríguez, A. M. y Dickinson, M. E. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico, 14*(2), 89-100. doi: 10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.veup
- Hernández, L. y Oramas, A. (2018). Factores psicosociales laborales relacionados con el work engagement desde el modelo de demanda-recursos laborales en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo, 19*(2), 19-23. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182c.pdf>
- Huamán, A. (2016). Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales. (Tesis de pregrado), Universidad Peruana Unión, San Martín, Perú.
- Huangal, W. (2017). Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral desde la perspectiva de los administrativos del área de recursos humanos de la UGEL 04 de Comas, 2017. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ibarra, S. (2016). Relación entre la Cultura y Clima organizacional con el desempeño de los trabajadores. caso de estudio: Registro de la Propiedad del distrito metropolitano de Quito. Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). 2015- Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal de Salud. Disponible en https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/341/get_microdata
- Krog, A. (2014). The relation Between Organizational Culture and Work Engagement: A Multilevel Investigation (Tesis de maestría), University of Oslo, Noruega.

- Khan, S. (2016). Influence of Organizational Culture on Teacher's Work Engagement: An Empirical Study. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 27-45. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=aa34fbcd-b90b-4163-b9bd-2e6192cb1041%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=120476284&db=bth>
- Lacave, C.; Molina, A. I., Fernández, M. y Redondo, M. (2015). Análisis de la fiabilidad y validez de un cuestionario docente. In *Actas de las XXI Jornadas de la Enseñanza Universitaria de la Informática* (pp. 136-143). Universitat Oberta La Salle. Recuperado de http://bioinfo.uib.es/~joemiro/aenui/procJenui/Jen2015/la_anal.pdf
- Leiter, M. y Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burn Res*, 5, 55-57. doi: 10.1016/j.burn.2017.04.003
- 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.
- Llorens, S. y Tripijana, J. (2015). Empleados engaged: influencia de la autoeficacia y del líder. *Anales de Psicología*, 31(2), 636. doi: 10.6018/analesps.31.2.17956
- Luna, F. y Mio, R. (2017). Cultura Organizacional y engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque. (Tesis de maestría), Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Mijakoski, D., Karadzinska, J., Basarovska, V., Montgomery, A., Panagopoulou, E., Stoleski, S., y Minov, J. (2015). Burnout, Engagement, and Organizational Culture:

Differences between Physicians and Nurses. *Open Access Maced J Med Sci*, 3(3), 506-513. doi: 10.3889/oamjms.2015.09

Naidoo, P. y Martins, N. (2014). Investigating the relationship between organizational culture and work engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 12(4), 432-440. Recuperado de <http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/14656/Org%20culture%20and%20work%20engagement%20Pervashnee%20NM.pdf;sequence=1>

NJuguna, R. (2016). Influence of organizational culture on employee engagement at KCB head office. (tesis de posgrado). University of Nairobi. Disponible en http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/99484/Njuguna_Influence%20of%20Organizational%20Culture%20on%20Employee%20Engagement%20at%20Kcb%20Head%20Office.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ojeda, J. F, Méndez, S. y Hernández, R. (2016). El liderazgo y su relación con el Modelo de Valores en Competencia. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 16(1), 17-38. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99344833003>

Organización Mundial de la Salud. (2010). Código de prácticas Mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de Salud. Recuperado de http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA63/A63_R16-sp.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (2013). *A Universal Truth: No Health Without a Workforce*: Autor. Recuperado el 21 de Julio del 2018 de http://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/GHWAa_universal_truh_report.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 de <https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2017/CSP29-10-s.pdf>
- Palomino, J. (2018). Influencia de la cultura organizacional en la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II Essalud Huaraz, 2015. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.
- Paredes, N. (2016). Estudio de la relación entre la congruencia de valores y el engagement con el trabajo, en las universidades del Cantón de Santo Domingo 2015. (Tesis de Maestría). Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador.
- Peñalber, J. y Martínez, I. M. (2015) ¿Las Características centrales del puesto son un antecedente de la Satisfacción laboral?:Un estudio con profesores universitarios. *Ágora de Salud*.2(11):115-124. doi: 10.6035/AgoraSalut.2015.2.11
- 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.
- Pérez, L. M., Vilariño, C. M., Ronda, G. A. (2016). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. *Ingeniería*

Industrial, 37(3), 286-294. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362016000300007

Portilla, N. (2017). Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2017. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú

Rai, R. (2015). Building Employee Engagement through Organizational Culture: An empirical Study of Indian IT Industry. *Prestige International Journal of Management and Research*, 8(2), 15-20. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/ad9a143988ee783fd6e3767f9b595cbb/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032264>

Ramly, M. (2018). The Effect of Organization Culture, Knowledge Sharing and Employee Engagement on Employee Work Innovation. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01).57-63. doi: 10.18535/ijstrm/v6i1.em09

Recalde, A. (2016). El engagement en los empleados de la empresa multinacional minera “Oro”. (Tesis de maestría), Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

Resolución Ministerial No. 1357-2018/Ministerio de Salud (2018). Documento Técnico Lineamientos de Política de Recursos humanos en Salud 2018-2030. Dirección General de Personal de la Salud. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normas-legales/aprueban-el-documento-tecnico-lineamientos-de-politica-de-resolucionministerial-n-1357-2018mins-1727302-2/>

- Romero, Y. (2017). *Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarney*. (Tesis de pregrado), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Rodríguez, L. (2017). Relación entre cultura organizacional y engagement laboral en Instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Cao, Ascope. *Revista Ex Cathedra en negocios*, 2(1), 68-81. Recuperado de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EXCATHEDRAENNEGOCIOS/article/view/1433>
- Rodríguez, A. y Sanz, A. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 95-97. doi: 10.5093/tr2013a14
- Sandoval, I (2016). *Capital Psicológico y Engagement en los Trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud*, 2016. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estudio Actual y retos Futuros en el estudio de Burnout. *Papeles del Psicólogo*.29(1),59-67. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92. Recuperado de <https://www.wilmar.schaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>

- Shantz, A., Alfes, K., & Arevshatian, L. (2016). HRM in healthcare: the role of work engagement. *Personnel Review*, 45(2), 274-295. doi: 10.1108/PR-09-2014-0203
- Sena, C. (2016). *Organizaciones Saludables*. (Master Superior en prevención de Riesgos Laborales), Universidad Miguel Hernández, España.
- Silva, R. y Vivas, I. (2016). Factores personales y recursos laborales que predicen el engagement en docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perú. (Tesis de maestría), Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Suharti, L. y Sulyanto, D. (2012). The Effects of Organizational Culture and Leadership Style toward Employee Engagement and Their Impacts toward Employee Loyalty. *World Review of Business Research*, 2 (5), 128–139. Recuperado de <http://www.wrbrpapers.com/static/documents/September/2012/10.%20Lieli.pdf>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *Int J Behav Med*, 22(1), 18-23. doi: 10.1007/s12529-014-9410-x
- Sotelo, A. (2017) *Cultura Organizacional del personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera*. (Tesis de Maestría) Lima, Perú.
- Suarez, D. M., Parra, M. I., Herrera, A. M. y Peralta, M. C. (2013). Cultura Organizacional en una empresa estatal colombiana: estudio de caso. *Tesis Psicológica*, 8(2), 30-51. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1390/139029743004.pdf>.

- Tamayo, Y.; Del Rio, A.; García, D. (2014). Modelo de gestión Organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*.5(11),70-77. doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7
- Torres, P. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ramos, J. (2018). Factores psicosociales, burnout y engagement en residentes de especialidades clínicas y quirúrgicas del H.R.H.D.E, marzo 2018. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional San Agustín, Arequipa, Perú.
- Turín, N. (2016). Teoría general de la administración. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/003354746810c09111a40>
- Valdez, H. y Ron, S. (2011). Escala de Utrecht Engagement en el Trabajo. Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social, Jalisco, México
- Vargas, T., Esquivel, M. y Ortiz, C. (2015). Cultura organizativa e innovación: un análisis temático en empresas de Costa Rica. *Tec Empresarial*, 9(2), 7-18. Recuperado de https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/2358
- Vásquez, O. I. (2016). La cultura Organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa -simbólica. *Entramado*, 12(1), 66-80. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v12n1/v12n1a06.pdf>
- Vélez, O. (2015). El Rol del Psicólogo Organizacional desde la Psicología de la Salud Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis», 29.doi: 10.21501/issn.1692-0945

Zaderey, O. y Bonavia, T. (2016). Estudio piloto de la validez convergente de la adaptación española del Denison Organizational Culture Survey. *Escritos de Psicología / Psychological Writings*, 9(1), 51-60. doi: 10.5231/psy.writ.2015.2307

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación de la Cultura Organizacional con la Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019?</p>	<p>Determinar la relación de la Cultura Organizacional con la Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Indicar el nivel de la Cultura Organizacional en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019.</p> <p>Describir la relación de la cultura organizacional con el vigor de la vinculación laboral en el departamento de</p>	<p>General:</p> <p>Existe una relación directa entre la cultura organizacional y la Vinculación Laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Cultura Organizacional</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Retrospectivo.</p> <p>Transversal</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental correlacional</p> <p>Población y Muestra</p> <p>La población estuvo conformada por las obstetras, enfermeras y técnicas en enfermería del departamento de Ginecología y Obstetricia del HNAL</p>

	<p>Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019.</p> <p>Evaluar la relación de la cultura organizacional con la dedicación de la vinculación laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019.</p> <p>Estimar la relación de la cultura organizacional con la absorción de la vinculación laboral en el departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019.</p>			La muestra calculada fue de 94 personas entre obstetras, enfermeras y técnicos en enfermería. Siendo finalmente 70 los participantes
			Variable dependiente:	Técnica: Encuesta
			Vinculación laboral	Instrumento: Se utilizó dos cuestionarios y una ficha de datos sociodemográficos
			Variable interviniente:	Análisis de datos
			Datos sociodemográficos	Los datos obtenidos fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS 24.00. y se utilizan la correlación de Spearman

-Validación y confiabilidad de instrumentos

Denison Organizational Culture Survey (DOCS)

Para Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Sanz (2011) la validez explora el grado en que un instrumento mide lo que debería medir, pudiendo emitirse de tres maneras validez de contenido, de criterio y de constructo. Sobre esta última Aravena, Moraga, Cartes y Manterola señalan que hace referencia a la obtención de evidencia empírica que garantice la existencia del constructo en cuestión. Bonavia, Prado y García- Hernández (2010) al adaptar el instrumento sobre cultura Organizacional de Denison al español, realizaron un análisis factorial para determinar la validez de constructo, obteniendo que el índice Standardized root mean-square residual (SRMR) es inferior a 0,05 lo que sugiere que esta adaptación se constituye en un buen ajuste del modelo original.

La confiabilidad, tal como nos lo señalan Martínez y March (2015) es aquella por la que podemos saber si los resultados que obtenemos producto de la aplicación de un instrumento son útiles, sólidos y consistentes; si los sometieramos a una segunda aplicación obtendríamos los mismos resultados. Para Lacave, Molina, Fernández y Redondo (2015) para medir aquella se puede utilizar el coeficiente alfa de Cronbach cuyo valor igual o superior a 0,7 es considerado como un coeficiente aceptable.

La Denison Organizational Culture Survey (DOCS) ha sido adaptada al español por Zaderey y Bonavia (2015), y mostró que tanto las correlaciones entre las diferentes subescalas y dimensiones como la consistencia interna de las mismas han resultado adecuados. Bonavia, Prado y García- Hernández (2010) en cuanto a la confiabilidad de este instrumento, obtuvieron un alfa de Cronbach de 0,97 en general en todo el instrumento siendo que los valores respectivos en cada una de las dimensiones y subescalas su índice respectivo es superior a 0,7.

Tenemos además la confiabilidad estimada por Campos (2017) para el mismo mediante el estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, siendo el valor de 0.914 para los 60 ítems relacionados con el objetivo, siendo por lo tanto una confiabilidad esta alta

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Implementación	0.855	15
Consistencia	0.838	15
Adaptabilidad	0.833	15
Misión	0.817	15

Recuperado de “Cultura Organizacional en el personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2017, por Campos, A., M.,2017, Cultura Organizacional en el personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera, (Tesis de maestría.) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Con relación al instrumento para medir la vinculación laboral – UWES 17; tenemos que Muller, Perez y Ramírez (2013) señalan que la consistencia interna de este instrumento calculada a través de alfa de Cronbach fue de 0.87, de lo que se colige que su confiabilidad es aceptable. En cuanto a su validez el mismo estudio después de realizar un análisis factorial concluye que presenta propiedades psicométricas adecuadas, dichas conclusiones son semejantes a las de Valdez y Ron (2011)

INSTRUMENTOS

Gracias por participar de la presente encuesta, que está orientada a determinar si los aspectos organizativos y de gerencia del servicio, influyen en el estado de bienestar del personal enfermero(a), obstetra y técnico (a) en enfermería, la presente es de naturaleza anónima y los resultados finales serán entregados a la administración del Hospital.

La encuesta empieza con el llenado de la ficha de datos sociodemográficos, continuando con dos cuestionarios en el que marcaran una de las alternativas de acuerdo a la opinión del encuestado.

Ficha de datos sociodemográficos

Género:

- a) Hombre b) Mujer

Edad:

- a) Menos de 30 años b) 30- 40 años c) 40 – 50 años d) 50 a más

Nivel académico alcanzado:

- a) Técnico b) Licenciatura c) Maestría d) Doctorado

Estado Civil:

- a) Soltero(a) b) Casado (a) c) Conviviente d)Viudo(a) e)Divorciado

Profesión u ocupación:

- a) Enfermero (a) b) Obstetra c) Técnico (a) en enfermería

Tipo de relación laboral:

- a) Nombrado b) Contratado

Tiempo de Servicios:

- a) Menos de 1 año b) 1-5 años c) 5 – 10 años d) Mas de 10 años

CUESTIONARIO 1

Marque con una "X" en el ítem acorde a su percepción del departamento de Ginecología y Obstetricia.

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5

<i>En este Servicio</i>		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
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 cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					

15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					
16	Los líderes y directores hacen lo que dicen					
17	Existe un estilo gerencial característico y un conjunto específico de prácticas gerenciales					
18	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan nuestras prácticas empresariales					
19	Si ignoramos nuestros valores fundamentales, nos metemos en problemas.					
20	Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos y no debemos hacer.					
21	Cuando hay desacuerdos, trabajamos con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo.					
22	Existe una cultura sólida.					
23	Es fácil ponerse de acuerdo en la empresa, incluso, frente a problemas difíciles.					
24	A menudo, tenemos problemas para llegar a un acuerdo sobre asuntos clave.					
25	Existe un acuerdo claro sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
26	La metodología que seguimos en nuestro negocio es consistente y predecible					
27	Las personas que están en diferentes partes de la organización comparten una perspectiva común.					
28	Es fácil coordinar proyectos entre las diferentes partes de la organización					
29	El trabajar con una persona que está en otra área de esta organización es como trabajar con una persona de otra organización					
30	Las metas están alineadas en todos los niveles.					
31	La forma de hacer las cosas es muy flexible y se puede cambiar fácilmente					
32	Respondemos bien a la competencia y a otros cambios en el entorno comercial					
33	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo					
34	Generalmente, hay resistencia a las iniciativas que surgen para realizar cambios					
35	Las diferentes partes de la organización, generalmente, cooperan entre sí para realizar cambio					
36	Los comentarios y recomendaciones de los clientes a menudo producen cambios					

37	Las sugerencias de los clientes influyen nuestras decisiones					
38	Todos los miembros comprenden a fondo los deseos y las necesidades de los clientes					
39	Nuestras decisiones generalmente ignoran los intereses de los clientes					
40	Alentamos el contacto directo entre nuestra gente y los clientes.					
41	Vemos nuestras fallas como una oportunidad para aprender y mejorar					
42	Se alienta y recompensa el innovar y tomar riesgos					
43	Muchos detalles importantes pasan desapercibidos					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas					
45	Nos aseguramos de que «la mano derecha sepa lo que hace la izquierda».					
46	Existe dirección y un propósito a largo plazo					
47	Nuestra estrategia obliga a otras organizaciones a cambiar su método de competencia en la industria.					
48	Existe una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.					
49	Existe una clara estrategia para el futuro					
50	No es clara nuestra dirección estratégica					
51	Existe un acuerdo generalizado sobre nuestras metas					
52	Nuestros líderes fijan metas ambiciosas, pero realistas					
53	Nuestros líderes han comunicado oficialmente los objetivos que intentamos alcanzar					
54	Seguimos continuamente nuestro progreso en relación con las metas que hemos establecido					
55	Las personas comprenden lo que hay que hacer para que seamos exitosos a largo plazo.					
56	Compartimos una visión común acerca de cómo será la organización en el futuro					
57	Nuestros líderes tienen una visión a largo plazo					
58	Las ideas a corto plazo a menudo comprometen nuestra visión a largo plazo.					
59	Nuestra visión estimula y motiva a nuestros empleados					
60	Cumplimos nuestras exigencias a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo					

CUESTIONARIO 2

Marque con una "X" en el ítem, que corresponde acuerdo a su estado en que se encuentra en el trabajo.

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

		0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
3	El tiempo vuela 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 períodos de tiempo							
13	Mi trabajo es retador							
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo							
15	Soy muy persistente en mi trabajo							
16	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							