

ENGAGEMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE TERCER

Vivimos en un mundo globalizado donde la calidad de vida laboral es escasa (Peralta, 2017) y apenas en la década de los 90's dejamos de fijarnos en los componentes negativos de las organizaciones y volteamos a ver todos los elementos positivos que potencializan el bienestar entre la vida laboral y personal. Uno de estos nuevos elementos, es conocido como Engagement, un estado mutable en el individuo que se encuentra dentro de una organización, donde sus acciones van encaminadas a la transformación de su entorno laboral, al ser una persona con capacidad, conocimiento, motivación y recursos para sobresalir de manera satisfactoria ante las demandas laborales. El presente estudio tuvo como objetivo establecer un diagnostico organizacional, analizando la presencia de la variable Engagement y su relación con el Clima Organizacional en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel. Para cumplir con el objetivo, se aplicó la escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht (UWES-17) y la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) a una muestra de 85 enfermeras del turno vespertino del HGM. Los resultados indican que en la población de enfermería se aprecia una correlación significativa entre el Engagement y el Clima Organizacional y que algunas variables sociodemográficas pueden potenciar los factores medidos; concluyendo que la presencia del Engagement se correlaciona positivamente con el clima organizacional.

BETWEEN ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN NURSING STAFF OF A THIRD LEVEL HOSPITAL, IN MEXICO CITY"

We live in a globalized world where the quality of working life is scarce (Peralta, 2017) and only in the 1990's did we fail to look at the negative components of organizations and return to all the positive elements that enhance well-being work and personal life. One of these new elements, is known as Engagement, a mutable state in the individual that is within an organization, where his actions aimed at transforming his work environment, being a person with capacity, knowledge, motivation and resources to excel in a satisfactory way to the labor demands. The present study, had as objective to establish an organizational diagnosis, analyzing the presence of the variable Engagement and it's relation with the Climate Organization in the nursing staff in a tertiary-level hospital. To fulfill the objective, the scale of Engagement in Labor of Utrecht (UWES-17) and the Multidimensional Scale of Organizational Climate (EMCO) was applied a sample of 85 nurses of the afternoon shift of the HGM. Results show that the nursing population shows a significant correlation between the Engagement and the organizational climate, and that some sociodemographic variables can increase the measured factors; Concluding that the presence of the Engagement positively correlates with the organizational climate.