

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA DE POSGRADO



**ENGAGEMENT Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL EN LA PROVINCIA DE CHINCHA, 2023**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

DERECHO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR LOS BACHILLERES

EDILBERTO CASTRO ROBLES

MARIA FERNANDA DE LA CRUZ MUÑANTE

LIMA – PERÚ

2025

**ENGAGEMENT Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL EN LA PROVINCIA DE CHINCHA, 2023**

ASESORA

AURA ELISA QUIÑONES LI

ORCID: 0000-0002-5105-1188

BACHILLER (ES)

EDILBERTO CASTRO ROBLES

ORCID: 0009-0003-8880-8476

MARÍA FERNANDA DE LA CRUZ MUÑANTE

ORCID: 0009-0007-0775-7056

MIEMBROS DEL JURADO

DR. JUAN JULIO ROJAS ELERA
PRESIDENTE

DR. OMAR ABRAHAM AHOMED CHAVEZ
SECRETARIO

MG. YURI FRANK ROMERO ROMERO
VOCAL

**LINEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO ADMINISTRATIVO**

DEDICATORIA

A mis padres que desde el cielo me iluminan para seguir adelante con mis proyectos. También dedico a mis hijos: Diego, Piero, Santiago y mi novia Julie quién han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

DEDICATORIA

A mis padres Rosario y William que siempre están inculcando el amor y dedicación al estudio.

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios quién me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante. A mi familia por su comprensión y estímulo constante y a todas las personas de la Municipalidad de Chincha que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios en primer lugar y en segundo lugar a mis padres que siempre me apoyan y me acompaña en mi vida personal y profesional y por último a las personas que laboran en la Gerencia de Transporte y Transito- MPI, que me dan las facilidades para poder realizar el trabajo de investigación de mi tesis.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
TITULO.....	ii
ASESOR Y TESISISTA.....	iii
MIEMBROS DEL JURADO	iv
LINEA DE INVESTIGACIÓN.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INFORME DE ANTIPLAGIO.....	xiii
INFORME DE TURNITIN.....	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCION.....	xvii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1 Formulación del problema	3
1.1.2 Problema general	3
1.1.3 Problemas específicos.....	3
1.2 Objetivos de la investigación.....	3
1.2.1 Objetivo general.....	3
1.2.2 Objetivos específicos	3
1.3 Justificación e importancia de la investigación.....	4
1.3.1 Justificación	4
1.3.2 Importancia	5
1.4 Limitaciones en la Investigación	5
1.5 Delimitación del área de Investigación.....	5

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. Engagement.....	10
2.2.2. Cultura organizacional	11
2.3. Marco conceptual	12
2.3.1. Engagement.....	12
2.3.2. Cultura organizacional	14
2.3. Glosario de términos	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	19
3.1. Diseño metodológico.....	19
3.1.1. Tipo de investigación	19
3.1.2. Nivel de investigación	19
3.1.3. Diseño	19
3.1.4. Método	20
3.2. Población y muestra (criterios de selección, muestreo y unidades de análisis	20
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.3.1. Técnicas.....	21
3.3.2. Instrumento	21
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	22
3.5. Aspectos éticos.....	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	24
4.1. Resultados.....	24
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
5.1. Discusión.....	33
5.2. Conclusiones.....	36
5.3. Recomendaciones.....	37
FUENTES DE INFORMACIÓN	38
ANEXOS	46
ANEXO N° 01: CONSENTIMIENTO INFORMADO	47

ANEXO N° 02: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS/CUESTIONARIO.....	48
ANEXO N° 3 VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS.....	52
Anexo N°4: Operacionalización de variables.....	57
Anexo N°5: Análisis de fiabilidad.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia de la variable engagement.	244
Tabla 2. Frecuencia de la variable cultura organizacional.	255
Tabla 3. Prueba de asociación entre las variables engagement y cultura organizacional	266
Tabla 4. Tabla de contingencia del engagement y la cultura organizacional	27
Tabla 5. Prueba de asociación entre la dimensión 1 vigor y la variable cultura organizacional	28
Tabla 6. Tabla de contingencia entre el vigor y la cultura organizacional.	29
Tabla 7. Prueba de asociación entre la dimensión 2 dedicación y la variable cultura organizacional	300
Tabla 8. Tabla de contingencia entre la dedicación y la cultura organizacional.	300
Tabla 9. Prueba de asociación entre la dimensión 3 absorción y la variable cultura organizacional.	31
Tabla 10. Tabla de contingencia entre la absorción y la cultura organizacional.	32
Tabla 11. Operacionalización de la variable engagement	577
Tabla 12. Operacionalización de la variable cultura organizacional	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable engagement	244
Figura 2. Variable cultura organizacional	255
Figura 3. Gráfico de dispersión de puntos simple para representar la asociación entre variables.....	27
Figura 4. Prueba de Alfa de Cronbach, engagement.	59
Figura 5. Prueba de Alfa de Cronbach, cultura organizacional.	59



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 26/06/2025

NOMBRE DEL AUTOR (A) (ES)

EDILBERTO CASTRO ROBLES & MARIA FERNANDA DE LA CRUZ MUÑANTE.

ASESORA: Dra. AURA ELISA QUIÑONES LI

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (X)
- TESIS ()
- TRABAJO ACADÉMICO ()
- ARTICULO CIENTIFICO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO:

ENGAGEMENT Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL EN LA PROVINCIA DE CHINCHA, 2023.

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 12 %

Conformidad Autor:

Conformidad Autor:

Nombre: Edilberto Castro Robles
DNI: 21860245
Huella:

Nombre: Maria Fernanda De La Cruz Muñante
DNI: 71468113
Huella:

Conformidad Asesor:
Nombre: AURA ELISA QUIÑONES LI
DNI: 07721447

12%
INDICE DE SIMILITUD

13%
FUENTES DE INTERNET

6%
PUBLICACIONES

7%
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Colegio Columbia Trabajo del estudiante	1%
2	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica con nivel relacional descriptivo, además, usó un diseño no experimental levantando datos en un único momento siendo transversal. El conjunto de elementos estudiados estuvo conformado por 120 servidores públicos, siendo una población no representativa, por lo que se realizó un censo. En cuanto, a las técnicas de estudio se utilizaron dos encuestas y 2 instrumento, para el engagement (UWES-9) y para la cultura organizacional (DOCS), lo cual ambos integraron la escala de Likert. El principal resultado evidenció que las variables de estudio tuvieron una prueba de Rho (Spearman)= 0,622 lo cual estuvo dentro del rango de evaluación ($0,51 < \text{Rho} < 0,75$) representando una asociación moderada y positiva y demostraron tener un "P" (0.000) menor a <0.05 , simbolizando una relación significativa por lo que se rechazó la H0 (nula) y se aceptó la H1 (alternativa).

Palabras claves: Compromiso Laboral, Cultura Organizacional y Engagement.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between work commitment and organizational culture in a district municipality of the province of Chincha. The study had a quantitative approach, a type of basic research with a descriptive relational level, in addition, it used a non-experimental design, collecting data at a single moment, being transversal. The set of elements studied was made up of 120 public servants, being a non-representative population, so a census was carried out. Regarding the study techniques, two surveys and 2 instruments were used, for engagement (UWES-9) and for organizational culture (DOCS), which both integrated the Likert scale. The main result shows that the study variables had a Rho (Spearman) test = 0.622, which was within the evaluation range ($0.51 < \text{Rho} < 0.75$), representing a moderate and positive association and demonstrated to have a "P" (0.000) less than <0.05 , symbolizing a significant relationship, so H0 (null) was rejected and H1 (alternative) was accepted.

Keywords: Work Commitment, Organizational Culture and Engagement.

INTRODUCCIÓN

La presente pesquisa tendrá como objetivo principal establecer como el engagement laboral se relaciona con la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023.

En este sentido, el trabajo de investigación utilizará como estrategia metodológica el enfoque cuantitativo, tipo de estudio básico y nivel relacional descriptivo con un diseño no aplicado transversal. De esta forma, los elementos que conforman el grupo de estudio serán todos los servidores públicos de la entidad Municipal del distrito de Chincha. Asimismo, la indagación no usará muestra ni muestreo por que la cantidad de población elegida no es representativa, por tanto, optará por aplicar un censo.

En cuanto a las técnicas de estudio este será la encuesta por ser un método de recolección de datos metódico y sistematizado, así mismo los instrumentos que se aplicarán serán dos cuales son extraídos de autores reconocidos de talla mundial, los cuales ya han pasado por las debidas fases de validación, confiabilidad y fiabilidad.

De esta forma, el estudio se estructurará en cuatro puntos en concreto, donde el Punto I, se expondrá la realidad problemática de estudio desde el nivel internacional, nacional y local describiendo al detalle lo ocurrido respecto a cómo el engagement tiene implicancias en la cultura organizacional de una entidad pública, así mismo se planteará la pregunta y objetivo tanto general como específica, las justificaciones sean teórica, práctica y metodológica, se mencionará las limitaciones y delimitaciones de investigación. Además, en el punto II se expondrá los mejores estudios previos revisados por la producción literatura científica entre los entre los años 2019 al 2023.

Se detallará de forma sintetizada el marco conceptual con las principales teorías del engagement y la cultura organizacional y se formulará las hipótesis. Posteriormente, en el punto III, se mencionará con detalle la estrategia metodológica ya mencionada anteriormente, además de evidenciar la operacionalización de las variables, la descripción de la población seleccionada, las técnicas e instrumentos, el procesamiento de los datos y criterios éticos aplicar.

Por último, en el punto IV, se presentará los aspectos administrativos que son los recursos tanto económicos, financieros, humanos y entre otros utilizados para llevar a cabo este importante proyecto, además de evidenciar en la sección de anexos la matriz de consistencia, los instrumentos extraídos y otros documentos administrativos necesarios para el estudio.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El mundo moderno está pasando por permutaciones históricas que están cambiando la forma en que percibimos la sociedad, las organizaciones y el trabajo, debido a factores importantes como la globalización móvil de la economía, la hiperconectividad de usuarios y las empresas, la digitalización del engagement y el surgimiento de la inteligencia artificial (Rodríguez y Bautista, 2021). La innovación de los nuevos procesos de servicio ha provocado una apertura del mercado sin precedentes y ha desencadenado una super competencia internacional (Hernández y Fernández, 2019). De esta manera, la estrategia más efectiva y segura para que una organización triunfe es creer firmemente en los trabajadores son el principal activo y elemento prioritario de una organización, para asegurar tener un desempeño excelente y mantenga una ventaja competitiva (Yopan et al., 2020).

De esta forma, en el artículo de Romero y Palacini (2020) desde Paraguay reconocieron que la transcendencia de los colaboradores es fundamental como parte de la estrategia integral, como herramienta de acción para que los colaboradores manifiesten tomar conductas positivas y pertinentes que aporten a realizar las metas de la entidad. De esta forma, en el artículo de Gonzalez y Aguaded (2020) desde Ecuador explicaron que la comunicación digital por medio de plataformas sociales entre los usuarios y las organizaciones es vital, para generar interés y dinamismo en cuando a incrementar el engagement en los empleados, beneficiando la predisposición del servicio a partir de la opinión de los usuarios y del cual puede medirse de forma objetiva en la mejora de los resultados.

En este sentido, se encontraron determinantes claves en las organizaciones de México, que determinaron índices bajos del engagement entre ellas las que tuvieron un mayor impacto fueron las asociadas a una cultura organizacional informal con poca visión y espontánea, lo cual hace más difícil que los trabajadores se muevan por sí mismos para enfrentar cambios por no tener la actitud, el ánimo, el compromiso y las energías imprescindible alcanzar los resultados planificados (Romero et al., 2023). En

Chile, lo anteriormente comentado coincide con los problemas de cultura organizacional que atraviesan las organizaciones, debido a que no está mejorando el engagement de los trabajadores, por diversas razones entre ellas: la pérdida de inversión por intervenciones de carácter estrictamente subjetivas. El poco interés de los líderes por enfoques como primero recibir y después dar y el despliegue de buscar habilidades especializadas para orientar una buena gestión del engagement son acciones que juegan en contra (Juyumaya, 2019).

El Perú no es ajeno al problema anteriormente descrito, pues las organizaciones peruanas enfrentan los retos de la poca gestión del engagement y sus implicancias en la forma de servir a la sociedad, pues con el paso del tiempo ha ido construyendo una cultura organizacional negativa (Ballesteros, 2019). Asimismo, Morales (2023) manifestó desde Lima que los servidores públicos se desenvuelven en estructuras organizacionales jerárquicas y burocráticas, los cuales obedecen a culturas organizacionales motivadas por intereses políticos, prácticas sindicales y normativa de ley administrativa; los cuales no han generado mejoras en el servicio al ciudadano, a pesar que si habido cambios relevantes en las condiciones de trabajo público.

De esta forma, la entidad pública de estudio se halla situado en el distrito de Chíncha, departamento de Ica. Asimismo, se pudo observar respecto al problema de investigación que las transferencias de conocimientos se dan de forma ineficiente entre los servidores públicos, ya que solo se comparten información entre los pares y áreas, la relevancia que se le concede al conocimiento producido por la institución carece de incentivos y valor para los superiores, los mecanismos para desarrollar relaciones de trabajo es deficiente, pues no se generan espacios oportunos salvo los de hora de almuerzo, las creencias sindicales de las décadas pasadas hace que los servidores públicos no quieran demostrar ningún compromiso o esfuerzo adicional que los declarados por sus funciones. Por otra parte, los funcionarios públicos demuestran desinterés para liderar la consecución de las metas institucionales, el ambiente laboral es tenso, la percepción de los colaboradores es de una baja vigorosidad para resolver problemas, se evidencia lentitud en sus quehacer dilatando el tiempo de servicio y la capacidad de respuesta en la atención es pausada.

De acuerdo, con las causas descritas anteriormete el hecho de no tomar ninguna medida correctiva, podría elevar la desconfianza entre los jefes y superiores de la organización, incrementando la mala reputación del servicio por parte de la Municipalidad, incumplir con los objetivos y metas institucionales; y aumentar la deficiencia e incompetitividad de la institución. Por ello, este trabajo pretende aportar desde la búsqueda de la asociación encontrada, información de primera mano que ayude y contribuir a los tomadores de decisiones mediante información veraz, creíble, confiable y pertinente sobre aspectos pueden hacer intervenciones en el engagement para conducir y orientar mejoras en la cultura organizacional de trabajo.

1.1.1 Formulación del problema

1.1.2 Problema general

¿Cuál es la relación entre engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023?

1.1.3 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el vigor y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023?
- b) ¿Cuál es la relación entre la dedicación y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023?
- c) ¿Cuál es la relación entre la absorción y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre el vigor y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023

- b) Determinar la relación entre la dedicación y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023
- c) Determinar la relación entre la absorción y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023.

1.3 Justificación e importancia de la investigación

1.3.1 Justificación

El presente estudio se justificará de forma teórica por que conllevará a comprender como es la fuerza de relación, sentido y dirección, de ambas variables en el contexto de una institución pública y en el contexto del servicio al ciudadano. De esta forma, dicho estudio generará discrepancias y consensos sobre la manera de cómo se aborda la explicación del fenómeno de estudio. Además, podrá afirmar o refutar las teorías que sustentan su relación. De esta forma, el estudio presentado es un aspecto de alta relevancia para el ámbito académico de posgrado y para la comunidad científica, lo cual es crucial para actualizar las implicancias que tiene el engagement en la cultura organizacional de una institución pública.

En cuanto, a la justificación metodológica el estudio presentará una nueva forma de reducir el sesgo de información recolectada mediante los instrumentos que medirán las variables de estudio de manera más exhaustiva. Asimismo, los resultados generados producto de esta investigación contribuirán de forma positiva a toda la comunidad científica e interesados en general a plantear hipótesis relevantes y de alto impacto. Por último, el estudio podrá actualizar los instrumentos utilizados y realizar las mejoras correspondientes para seguir proveyendo a la comunidad científica de herramientas correctamente confiables y útiles en los tiempos y contextos actuales.

Por último, el estudio se justificará de manera social por que contribuirá a elevar el desarrollo laboral de los servidores públicos al encontrar la relación entre las actividades a favor del engagement en crear una cultura organizacional basada en el espíritu de compromiso, lealtad y entusiasmo, lo que se manifestará en una mejor atención al ciudadano.

1.3.2 Importancia

El engagement (compromiso, lealtad y entusiasmo) tiene un protagonismo de alto impacto en la forma como los servidores públicos en cuanto a cómo piensan, hacen y viven la cultura organizacional en una entidad pública, la cual está representado por (creencias, métodos de trabajo, valores, actitudes, entre otros), la cual despierta un real interés no solo de la comunidad científica y académicos, sino también de los altos ejecutivos públicos y la sociedad organizada por determinar si el engagement realmente este asociado a la cultura organizacional de una entidad pública y que enfoques se están desarrollando para afrontar sus nuevos retos, dificultades y responsabilidades.

1.4 Limitaciones en la Investigación

Las restricciones que tuvo la investigación, y por el cual fueron consideradas como limitantes fueron las siguientes:

- a) Falta actualización de la producción científica de ambas variables en entidades públicas.
- b) La muestra de la investigación no es representativa, por lo cual se tomará un censo.
- c) La entidad de estudio donde se hará la investigación solo es una entidad pública no pudiendo contar con más instituciones.

1.5 Delimitación del área de Investigación

El campo de estudio comprende solo a los servidores públicos operativos y de mando medio en una institución municipal.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

El presente apartado expondrá la mejor selección de estudios de impacto publicados entre los años 2019 al 2023, realizado a partir de una búsqueda minuciosa de estudios científicos, así mismo se detallará de forma muy sintetizada las bases teóricas resaltando las teorías y conceptos más relevante de cada variable, para culminar con la definición de términos básicos que nos ayuden a comprender y aclarar la exposición del apartado.

2.1. Antecedentes de la investigación

Según, en su artículo de autores Bilalli et al (2023) tuvieron como objetivo principal: explorar la relación de los artefactos de la costumbre compartida de los miembros de la organización y las tres dimensiones del engagement (vigor, dedicación y absorción). En Macedonia del Norte. El enfoque utilizado fue cuantitativo, estudio básico y relacional característico con bosquejo no aplicado transaccional. El conjunto de elementos que integraron el grupo fue compuesto por 160 encuestados y la muestra la conformó 152 personas de diferentes escuelas de secundaria. En cuando a la técnica empleada se usó la observación y la encuesta, como instrumentos se utilizaron la ficha de cotejo y el cuestionario, el cual se midió mediante la escala Likert con cinco ítems de marcación (1 a 5) basado en el modelo de Van den Berg y Wilderom (2004), y la información obtenida se analizó mediante el programa SPSS. El resultado final fue que el CO tiene un efecto positivo significativo en las dimensiones de EE, por un P (0.000) dentro como fuera de la escuela. Asimismo, el vigor se relacionó con la cultura organizacional por un $F = 15,495$ (Sig. 0,000) y el indicador de mayor influencia fue la autonomía, por cada 1% de entrega de autonomía se eleva en 27.3% el vigor.

Además, la dedicación se relacionó con la cultura organizacional por un $F = 12,491$ (Sig. 0,000) y el indicador más relevante fue la orientación externa por cada 1% de entrega se elevó en 24.1% la dedidación. Por último, la absorción se relacionó con la cultura organizacional por un $F = 8,473$ (Sig. 0,000) y el indicador más relevante fue cooperación entre departamentos por cada 1% de entrega se elevó en 30.9% la absorción de los colaboradores.

En el artículo de los autores Wiyanto et al (2023) tuvo como objetivo medir la compensación en el compromiso de los empleados. En Indonesia. La muestra estuvo constituida por 138 empleados de una empresa distribuidora de bebidas llamada PT Lim Siang Huat, mediante la fórmula de Slovin de una población comprendida de 210 empleados. El enfoque utilizado fue cuantitativo, con un estudio básico y nivel relacional descriptivo, además se manejó un bosquejo no aplicado de una sola recolección de datos. El método para recolectar datos fue la encuesta y como herramienta el cuestionario. Las evidencias obtenidas arrojaron: un coeficiente de ruta β_1 de 0,241 y un t count de 3,19, con una tabla $(0,05: 133) = 1,98$. El cual indica que existe un efecto positivo directo de las costumbres compartidas en el compromiso de sus miembros, la compensación que los empleados puedan percibir de la empresa es el factor mediador entre ambas variables por tener un $P (0.000)$.

De la misma manera, en su artículo, los autores Gómez et al (2023) tuvieron como propósito manifestar la asociación de la costumbre organizacional compartida en el engagement de los trabajadores del Tecnológico Nacional de México, campus Durango. Empleando un enfoque cuantitativo, con un estudio básico y nivel relacional descriptivo, además se manejó un bosquejo no aplicado de una sola recolección de dato.

El método para recoger información fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. La muestra estuvo conformada por 297 trabajadores. El método para recolectar datos fue la encuesta y como herramienta se usaron dos cuestionarios siendo modelos de Cameron y Quinn (2006), y Salanova et al (2000) el cual se obtuvieron como resultado un Alfa de Cronbach: ,998 y ,927 respectivamente. Por lo tanto, manifestaron que el engagement y la cultura organizacional tiene una regresión lineal que demuestra una relación correlacional con un R^2 entre 0.251 y 0.319; y una sig. (0.000). Por último, demostraron que la dimensión vigor, dedicación y absorción tiene una relación asociativa independiente con la variable cultura organizacional por una sig (0.000).

Según, el artículo de los autores López et al (2022) plantearon en su objetivo principal: establecer si la costumbre de trabajo compartido por los empleados y el ambiente laboral empresarial inciden de forma positiva en el compromiso del trabajo y este es negativo sobre el Síndrome de Burnout de los profesionales sanitarios que auxiliaron a enfermos con y sin COVID-19. En la ciudad de Monterrey Nuevo México. Se

empleó un enfoque cuantitativo, con un estudio básico y nivel relacional descriptivo, además se manejó un bosquejo no aplicado de una sola recolección de dato. El método para recolectar datos fue observación durante el periodo del COVID-19 y como herramienta se usó la guía de observación. El conjunto de elementos que integraron el grupo fue compuesto por 172 profesionales titulados en el sector salud y que ejercieran para el Estado. Los resultados midieron por el programa IBM SPSS V23 el cual reflejaron que el Síndrome de Burnout se halló en un 43% de los profesionales de la salud, mientras que el resto de 57% no, el género masculino fue el que mostró mayor prevalencia de burnout (44%) en comparación con las mujeres (42%).

Asimismo, encuentro que la cultura organizacional mediante un $p = 0.004$ ($\beta = 0.385$), se observó ser influenciada por el engagement con $p = 0.000$ ($\beta = -0.802$); existiendo relación entre ambas variables. Concluyeron: que el aumento del nivel de cultura empresarial en el compromiso de trabajo genera un impacto relevante.

A nivel Nacional:

Por otro lado, en su Maestría el autor Cabrera (2023) planteó como propósito establecer la asociación de la costumbre de trabajo compartida en la organización en el involucramiento de los empleados en una empresa agroindustrial. En la Libertad. Se empleó un enfoque cuantitativo, con un estudio básico y nivel relacional descriptivo, además se manejó un bosquejo no aplicado de una sola recolección de dato. El conjunto de elementos que integraron el grupo fue compuesto por 222 trabajadores. El método para recoger información fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados fueron Rho: ($r = 0,755$) es decir hay asociación por parte de la costumbre compartida por la organización y el compromiso del trabajo, además se mostró un 55% de alto nivel de la cultura empresarial, mientras el resto se obtuvo un nivel regular, por último, se evidenció un 44.6% nivel alto del compromiso de los trabajadores mientras el resto fue nivel regular. Además, el vigor (Rho = 0.734), la dedicación (Rho = 0.667) y la absorción (Rho = 0.734) se relacionaron con la cultura organizacional, las cuales tuvieron los tres una relación moderada.

Asimismo, en su maestría Contreras (2023) propuso establecer la correspondencia entre el ambiente del trabajo y el compromiso laboral de las enfermeras

en las áreas críticas Hospital de Emergencia Villa El Salvador. En Lima. Se empleó un enfoque cuantitativo, con un estudio básico y nivel relacional descriptivo.

Además, se manejó un bosquejo no aplicado de una sola recolección de dato. El conjunto de elementos que integraron el grupo fue compuesto por 40 profesiones sanitario especialmente enfermeros del área de cuidados intensivos y emergencia, y la muestra la conformó 58 enfermeros. Para la recolección de la información se usó el formato Google Forms vía online de un tiempo máximo de 30 min, dos instrumentos de escala tipo Likert. Los resultados fueron una la prueba χ^2 con un $P > 0.05$ y la prueba exacta de Fisher $P > 0.05$, demostrándose que no existe una entidad única significativa en las dimensiones de estudio y de tal modo que no existe correlación, además halló que el engagement obtuvo un nivel medio de 56%. Concluyó, que el personal de enfermería labora de acuerdo a su propio criterio y según a sus responsabilidades individuales.

También, en su artículo Flores y Quezada (2022) indicaron que el objetivo: establecer que la cultura empresarial se relaciona con el compromiso del trabajador en el centro de trabajo del área de riesgos de una empresa. En Miraflores/ Lima. Se empleó un enfoque cuantitativo, con un estudio básico y nivel relacional descriptivo, además se manejó un bosquejo no aplicado de una sola recolección de dato. El conjunto de elementos que integraron el grupo fue compuesto por 160 encuestados y la muestra la conformó 93 empleados encuestados de forma probabilística, aleatoria simple. El método para recolectar la información fue la encuesta y como herramienta el cuestionario. Las evidencias dicen que hay una asociación fuerte y positiva entre la costumbre compartida de trabajo en el involucramiento laboral con ($Rho = ,620$). Asimismo, halló que el engagement tiene un nivel alto con 66% y la cultura organizacional con 54% nivel alto.

Concluyo, que a mayor sea el nivel de implicación de la empresa hacia los trabajadores mayor será el nivel del compromiso de trabajo del área, es decir, la empresa asigna recursos tanto de tiempo, capacidades y desarrollo de las competencias de los colaboradores para sostener su competitividad en el cumplimiento de sus objetivos.

Por otro lado, en su artículo los autores Castillo (2020) tuvo como intención conocer la asociación que hay entre la cultura empresarial y el engagement en

profesionales analistas de tecnología de una empresa peruana. En la ciudad de Lima. Se manejó una orientación cuantitativa de estudio básico y nivel relacional descriptivo, además se manejó un bosquejo no aplicado de una sola recolección de dato. El conjunto de elementos que integraron el grupo fue compuesto por 152 participantes expertos en análisis tecnológicos a esta empresa que presta servicios de outsourcing. El método para recoger información fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados proyectaron que hay una alta asociación entre cultura empresarial y el engagement de ($r=,66$) lo que manifiesta existir una asociación de variables real.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Engagement

Teoría del engagement contraposición el efecto Burnout, sustenta que los trabajadores manifiestan efectos contrapuestos al agotamiento y estrés laboral que son representados por el síndrome de Burnout, es decir, los trabajadores asumen una aptitud enérgica y afectiva con sus tareas de trabajo y se auto perciben capaces de afrontar los desafíos o retos que demanda el puesto de trabajo (Maslach y Leiter, 1997).

Teoría explicativa del engagement desde las demandas y recursos de trabajo, manifiesta que el contexto de trabajo exige a los colaboradores hacer frente a desafíos que provocan situaciones de estrés y ansiedad, y estos se elevan más cuando los recursos disponibles no están asignados entendiéndose como equipos, dotación de oficina, herramientas, condiciones de trabajo, entre otros; motivo por el cual la vigorosidad. Y la energía que sostiene un empleado para afrontar los desafíos esta acondicionada a una línea límite de tensión que se traza por la cantidad de demanda laboral según los conocimientos y experiencia; y los recursos disponibles con que cuenta para ejecutarlo en el tiempo requerido (Bakker y Demerouti, 2007).

Teoría del engagement laboral de Schaufeli, explica que los síndromes de burnout y el egagement son opuestos entre sí, no solo de forma teórica sino que también deben de serlo a la hora de evaluar. Pues en las teorías anteriores los otros autores intentaban predecir los niveles del engagement con bajas puntuaciones del efecto contrapuesto. Sin embargo, esto era un error puesto que tener resultados bajos en el

burnout no siempre significaban estados de engagement altos, este aporte fue relevante para la comunidad científica ya que demostro que la vigorosidad y la amplitud de energía de un trabajador no esta supeditado a los niveles de estrés o ansiedad sino a otros factores que tiene que ver con su autosuficiencia, autopercepción de éxito en su labores, entre otros (Schaufeli, et al 2002).

2.2.2. Cultura organizacional

En el presente apartado se expondrá las posiciones teóricas sobre la cultura organizacional, con lo cual encontraremos en la siguiente sección una explicación sintetizada del marco filosófico que la sustenta:

Teoría de Edgar Schein, manifestó que la cultura organizacional no es más que presunciones básicas y creencias encaminadas a desarrollar posturas consensuadas de los individuos que integran un grupo. El cual expresan y dan respuestas a problemas de su entorno, producto de este acuerdo consciente o inconsciente, marcará los valores y conductas que van ser aceptados por el grupo, de esta forma el autor señaló tres niveles de la cultura: La primera, contiene el entorno físico y social; la segunda, los valores relacionados con los integrantes que ejercen poder y el tercero, presunciones repetitivas y asentadas (Pedraza, et al., 2015).

Teoría de las relaciones humanas, explica que la conexión psicológica de los empleados en una organización crea variables sociales subjetivas que dirigen los actos y los pensamientos de las personas en un plano informal no permitido por las autoridades de la organización, lo cual posteriormente estas variables subjetivas van moldando a las personas como una segunda conducta oculta.

De esta forma, la comprensión de las relaciones humanas intento explicar los símbolos y significados aceptados por los integrantes de una empresa y que puede afectar o no a la productividad y el desempeño (Mayo, 1972).

Teoría de la cultura organizativa, se refiere a forma de como ciertos aspectos claves en el simbolismo y significado de los grupos dirige la manera de ejecutar acciones y reflexionar de los integrantes de un grupo, de acuerdo con la teoría esos aspectos son: implicaciones, consistencias, adaptabilidad y misión. Los cuales marcan e impulsan las acciones e incluso hasta la energía y entusiasmo con lo cual las personas de una organización laboran (Bonavia et al., 2009).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Engagement

2.3.1.1. Definición

De acuerdo con, Schaufeli y Bakke (2003) la variable engagement se define como el estado afable motivacional vinculado con la satisfacción del trabajo de los colaboradores por medio de tres dimensiones los cuales son vigor, dedicación y absorción, así mismo esta es medida por un instrumento denominado UWES. Asimismo, Schaufeli (2002) lo definieron como una posición mental positiva, satisfactoria y relacionada al trabajo, asociado al afectivo – cognitivo implicado en centralizar su enfoque hacia un hecho, objeto o comportamiento.

2.3.1.2. Elementos

El engagement tiene diversos elementos circunscritos que son relevantes comprender, sin embargo, en el presente estudio se abordará las explicaciones conceptuales más importantes como:

El desempeño, la cual es definida como la forma en cómo se hace, mide y controla una tarea de acuerdo a un plan establecido por la organización (López, 2023). Asimismo, se refiere también al proceso metodológico de como un empleado maneja los recursos propios y encargados para realizar misiones laborales en su puesto de trabajo teniendo en cuenta cumplir el rendimiento mínimo aceptable por la empresa o entidad (Pedraza et al., 2010). De acuerdo, con las definiciones anteriores es relevante resaltar que el engagement se asienta en el nivel de desempeño laboral, es decir, que este aspecto es la materialización de la actitud y el compromiso del trabajador sobre la realidad organizacional siendo la única medición objetiva del trabajo, por lo tanto, su comprensión no es ajena al tema de estudio ya que está intrínsecamente vinculada con el compromiso del empleado.

Por ello, es necesario comprender que toda labor es toda acción hecha en situaciones o elementos emparentados en el centro de trabajo, es decir, actividad física o intelectual que son remuneradas de forma económica mediante un contrato legal o verbal con un empleador (Bembibre, 2023). Sin embargo, a pesar de que el empleado puede comprender lo que realizará antes de ser contratado aún tiene un gran desconocimiento a la realidad que se enfrentará, pues es en este preciso instante es

donde surge otro elemento significativo denominado expectativas que será un propulsor de su compromiso laboral.

En este sentido surge un artefacto predecesor al elemento del desempeño laboral anteriormente explicado, el cual nace producto del constructo que se hace el individuo sobre su trabajo, así mismo la definición de la RAE (2014) nos acerca a comprender este aspecto explicando que es la esperanza de realizar o conseguir algo.

De esta forma, el trabajador compromete sus habilidades, conocimientos, valores y actitudes a partir de las expectativas que se hace tanto del mismo trabajo como de los resultados de sus acciones persiguiendo un interés propio o personal, que debe de ser comprendido por la organización para que esta otorgue los medios y recursos suficientes para que el colaborador y la organización encuentren lo que buscan.

Por último, la percepción de la calidad en el trabajo es otro elemento en el engagement que no puede dejarse de abordar, pues se sostiene que el acto comprometido de un empleado con su trabajo debe de demostrar cumplimiento de las especificaciones técnicas mínimas requeridas bien desde la primera vez, según a lo planificado por la organización (Crosby, 1998).

2.3.1.3. Dimensiones

En este sentido, se ha seleccionado la teoría de Schaufeli, et al (2002) como modelo teórico para el desarrollo del presente estudio por explicar y predecir de forma muy concreta, detalla y precisa las dimensiones del engagement, tal como veremos a continuación:

La dimensión vigor, se refiere al aspecto conductual manejado por la energía de una persona que hace una tarea con prontitud de acción fijando en el trabajo firmeza laboral, resiliencia y tomando riesgos en su logro. Reduciendo la probabilidad de la deserción de la misión emprendida (Schaufeli, 2002). Algunos indicadores son: energía, vigorosidad, actitud, resistencia, persistencia, residencia.

La dimensión dedicación, es cuando la parte afectiva de la persona es caracterizada por una elevada motivación de tipo intrínseca que involucra sus actividades experimentando entusiasmo.

Orgullo y desafío motivante para el individuo Schaufeli (2002). Algunos indicadores son: propósito, entusiasmo, inspiración, orgullo y espíritu retador.

Absorción, es el aspecto acotado a la parte cognitiva implicado en la concentración por las actividades del trabajo, tiene que ver con la sensación de experimentar felicidad durante la ejecución de la actividad de trabajo. Teniendo el individuo la sensación el tiempo va demasiado rápido con sus avances incluso olvidándose de elementos de necesidad básica como comer, dormir, asearse, entre otros Schaufeli (2002). Algunos indicadores son: tiempo disponible, placer, felicidad, concentración, orientación y la conexión.

2.3.2. Cultura organizacional

2.3.2.1. Definición

Según, Soemaryani y Rakhmadini (2013) lo definen como un constructo subjetivo hecho por los integrantes de un grupo que establecen las acciones aprobadas por el grupo, dogmas o rituales y reglas que terminan influyendo en los ámbitos de la vida profesional y que mandan las disposiciones más importantes. Asimismo, Daft y Lane (2005) lo definen como: Aspectos cognitivos del trabajo asociados a las suposiciones, creencias, prácticas y modos de pensar y actuar de forma colectiva dentro de una organización, lo que llama a incluir patrones de conductas razón donde comienza a manifestarse elementos visibles y no visibles. Por último, Light (1991) definen a la cultura como la idea practicar hábitos, aceptar creencias, aunque éstas incluso sean falsas, aprender la forma de cómo, cuándo y dónde se ponen aplican los valores compartidos por el grupo, compartir los saberes y símbolos que perennemente se informan dentro de un grupo.

2.3.2.2. Elementos

La cultura organizacional tiene varios elementos que son notables de comprender, sin embargo, en el estudio se abordará las explicaciones conceptuales más importantes como:

Las creencias que están constituidas por ideas establecidas del entorno como producto de sucesos históricos, huellas de líderes formales o informales que determinaron una forma de pensar y actuar, rituales compartidos y otros, que no necesitan ser verificados por los miembros porque lo asumen como verdaderos (Arias, 1996).

Asimismo, otro elemento imprescindible es el liderazgo el cual es ejercido por un líder siendo aquel individuo que se recalca por su eficiencia personal y tiene, al menos, una fortaleza sobresaliente. En cuanto, a poseer las particularidades que un líder hace este deberá de contemplar por lo menos un promedio hacia arriba de actividades entre ellas enseñar a liderar a otros (Santiago, 2019). En este sentido, los valores es otro de los elementos clave para la cultura organizacional siendo las acciones en grupo que son motivadas por la reflexión de realizar los que es correcto o incorrecto (Robbins, 2004). Por último, la comprensión del servicio a nivel organizacional se manifiesta en los servicios intangibles, es decir, no se pueden almacenar, guardar o inventariar y una vez activado el servicio este debe de terminarse sin interrupción para que logre alcanzar la satisfacción que se espera (Kotler y Armstrong, 1989, p. 234).

2.3.2.3. Dimensiones

En el presente apartado se describirá los contenidos más relevantes de las dimensiones seleccionadas por la teoría escogida de: Denison Organizational Culture Survey citado por Bonavia et al (2009), los cuales explica los componentes más significativos de la variable.

La dimensión de implicación se refiere a las acciones que realiza las organizaciones frente a sus colaboradores, en cuanto brindárseles poder entendido como la autonomía para formar equipos laborales, desarrollar métodos de trabajo e involucrarlos en los eventos decisivos de la organización para lograr los objetivos organizacionales Bonavia et al (2009). Algunos indicadores son: delegación de poder por confianza y mérito (Empowerment), cooperación entre los miembros de un grupo para el logro de tareas (trabajo en equipo) y aprendizaje de nuevos conocimientos (desarrollo de capacidades).

La dimensión consistencia, se trata a la facultad que tienen los líderes de la organización para dirigir y acompañar a sus subordinados en las actividades

encaminadas a desarrollar estrategias y lograr objetivos organizacionales. Bajo los valores que estos marcan en todos los integrantes, esta forma de dirigir es propio de aquellas empresas que tienen culturas organizacionales fuertes pero que tampoco exime de las otras. Si bien es cierto, este sería el panorama ideal es imprescindible medir que tan lejos o cerca está la organización respecto de esta madurez Bonavia et al (2009). Algunos indicadores son: valores centrales, acuerdo y adaptabilidad.

La dimensión adaptabilidad, se refiere a la maleabilidad y dinamismo que poseen las empresas o entidades públicas para adoptar un rol diferente al habitual en un margen de tiempo para hacer frente a las crisis, dificultades, fallas, desafíos, entre otros; ya sea provocados por la misma organización o provenientes del entorno, de esta forma la adaptabilidad se traduce en el idioma universal de instruirse de los errores asumiendo riesgos, pérdidas y también fortuna. Bonavia et al (2009) algunos indicadores son: promoción del cambio, centralización al cliente, educación organizacional.

La dimensión de la misión es la fortaleza que posee los directivos para actuar y pensar frente a dificultades de la organización en cuanto al logro de los objetivos que previamente se definieron como metas realistas, retadores y alcanzables por el equipo de la organización, por lo general este aspecto se vuelve un mito para muchas entidades debido a que se piensa que es un ejercicio propio y exclusivo de alta gerencia o dueños de la empresa. Lo que termina en un gran tropiezo pues nadie estará dispuesto a seguir los sueños de otros porque simplemente se les mande.

Razón por la cual la dirección de las intenciones estratégicas de la empresa debe de consensuar visiones y metas que todos apoyen y hagan esfuerzos sabiendo que tendrán recompensas y beneficios de alcanzarlos Bonavia et al (2009). Algunos indicadores son: dirección y propósitos estratégicos, metas, visiones

2.3. Glosario de términos

Calidad: es realizar las especificaciones técnicas de un producto y/o servicio de forma repetitiva bien desde la primera vez, de acuerdo a lo planificado (Crosby,

Creencias: están constituidas por ideas establecidas del entorno como producto de sucesos históricos, huellas de líderes formales o informales que determinaron una forma de pensar y actuar, rituales compartidos y otros, que no necesitan ser verificados por los miembros porque lo asumen como verdaderos (Arias, 1996).

Cultura: se refiere a la idea practicar hábitos, aceptar creencias aunque estés incluso sean falsas, aprender la forma de cómo, cuándo y dónde se ponen aplican los valores compartidos por el grupo, compartir los saberes y símbolos que perennemente se informan dentro de un grupo de (Light, 1991).

Desempeño: es la forma en cómo se hace, mide y controla una tarea de acuerdo con un plan establecido (López, 2023).

Desempeño laboral: se refiere al proceso metodológico de como un empleado maneja los recursos propios y encargados para realizar misiones laborales en su puesto de trabajo teniendo en cuenta cumplir el rendimiento mínimo aceptable por la empresa o entidad (Pedraza et al., 2010).

Expectativa: es la esperanza de realizar o conseguir algo (RAE, 2014).

Labor: se comprende como toda acción hecha en situaciones o elementos emparentados en el centro de trabajo, es decir, actividad física o intelectual que es remunerada de forma económica mediante un contrato legal o verbal con un empleador (Bembibre, 2023).

Líder: es aquel individuo que se recalca por su eficiencia personal y tiene, al menos, una fortaleza sobresaliente. En cuanto a poseer las particularidades que un líder hace este deberá de contemplar por lo menos un promedio hacia arriba de actividades entre ellas enseñar a liderar a otros (Santiago, 2019).

Servicio: Kotler y Armstrong (1989) manifestaron que los servicios son intangibles, es decir, no se pueden almacenar, guardar o inventariar y una vez activado el servicio este debe de terminarse sin interrupción para que logre alcanzar la satisfacción que se espera (p. 234).

Valores: son acciones motivadas por la reflexión de realizar los que es correcto (Robbins, 2004).

2.4. Formulación de la hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023

2.4.2. Hipótesis específica

H1A: Existe una relación significativa entre el vigor y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023

H1B: Existe una relación significativa entre la dedicación y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023

H1C: Existe una relación significativa entre la absorción y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

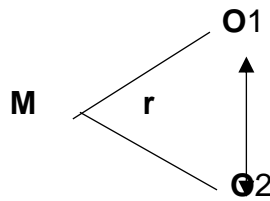
La presente pesquisa tuvo una orientación cuantitativa por que usó la ciencia de la aritmética para hallar la sumatoria de puntajes asignados a cada dimensión y variable en correspondencia con el cuadro de operacionalización, con el propósito de calcular productos numéricos generales que puedan ser manejados por baremación para obtener frecuencias y porcentajes, así como ser utilizados con la intención de aplicar la estadística inferencial a través de pruebas de asociación (Supo y Zacarías, 2020). En este sentido, se aplicó un tipo de estudio básico, por que estuvo abocado a comprobar las hipótesis de investigación planteadas y no ha cambiar la situación actual del problema (Hernández y Mendoza, 2023).

3.1.2. Nivel de investigación

La indagación fue de nivel relacional descriptivo, siendo relacional porque buscó cuantificar la relación que existe entre ambas variables de estudio y fue descripto por que se hizo una descripción exhaustiva del fenómeno de investigación en su contexto (Supo y Zacarías, 2020).

3.1.3. Diseño

Asimismo, la investigación tuvo como diseño no experimental, porque no buscó que la variable engagement intervenga en la variable cultura organizacional, pues solo se limitó a observar el fenómeno en su contexto natural donde ocurre los hechos (Ñaupá et al, 2018). Por último, el estudio fue también transaccional, porque solo recolectó los datos tomados de la diligencia realizada por los instrumentos una sola vez en tiempo y en un único momento (Supo y Zacarías, 2020). A continuación, se expone el diagrama el diseño de estudio:



Donde:

M: muestra en un único momento.

O1: Engagement.

O2: Cultura organizacional

r: relación de O1 y O2

3.1.4. Método

De acuerdo con, Hernández y Mendoza (2018) el análisis de datos se hizo mediante el método inductivo utilizando la estadística descriptiva teniendo presente medidas tales como media, moda, promedio, mediana, varianza y desviación estándar, para llegar a conclusiones generales. En cuanto, al análisis inferencial se usó la prueba no paramétrica de Spearman, el cual examinó la relación entre ambas variables de estudio y posteriormente, se interpretó la información obtenida mediante las tablas obtenidas producto de las diversas pruebas de asociación con el fin de demostrar las hipótesis de estudio general

3.2. Población y muestra (criterios de selección, muestreo y unidades de análisis)

Es definida como la cantidad de elementos que comparten alguna característica en común, la cual es definida por el investigador Hernández y Mendoza, (2023). Asimismo, los criterios de inclusión de los elementos para ser integrados a la población serán: ambos sexos, mayores de 18 años, residentes de la ciudad Chincha, horario de trabajo a tiempo completo

Además, de nacionalidad peruana, trabajadores administrativos y en planilla por un periodo mínimo de tres meses. Por otro lado, los criterios de exclusión para los elementos que no integrarán la población serán: trabajadores que no sean administrativos, horario de trabajo temporal,

nacionalidad extranjera y que no estén en planilla o con un período menor a tres meses. Por lo tanto, estará conformado por 120 servidores públicos. El presente estudio no tendrá muestra por tener una población poco representativa motivo por el cual se optará por censar, y razón por la cual no tendrá tampoco muestreo. Por último, las unidades de análisis serán las opiniones de todos los funcionarios públicos de la municipalidad de Chincha.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica que seleccionó el presente estudio será la encuesta, la cual consiste en un método sistematizado para acopiar datos de los sujetos de investigación, las razones de su elección fueron porque los antecedentes la recomiendan, es rápida para recolectar datos, fácil de procesar y los participantes están familiarizados con la técnica (Hernández y Mendoza, 2023).

3.3.2. Instrumento

En correspondencia, con la técnica elegida se usarán como herramientas de recolección de datos los cuestionarios, en este sentido, para la variable engagement se usará el instrumento del autor Schaufeli y Bakker (2003) lo cual es denominado en forma de abreviatura como (UWES-9), dicho cuestionario tendrá 17 preguntas, el cual usará una escala de Likert con 6 alternativas de respuesta que son: Ninguna vez (0), Pocas veces al año (1), Una vez al mes o menos (2), Pocas veces al mes (3), Una vez por semana (4), Pocas veces por semana (5) y Todos los días (6).

Por otro lado, la variable cultura organizacional usará el cuestionario del autor Soemaryani y Rakhmadini (2013), el cual se denomina Denison Organizational Culture Survey (DOCS), este tendrá 24 ítems y usará una escala de Likert de 5 alternativas de marcaje que son: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5). Por otro lado, los instrumentos fueron

debidamente validados por 2 expertos peritos en el tema de estudio quienes evaluaron por medio de criterios la pertinencia de ambos instrumentos. Por último, en el estudio se realizó la prueba piloto con 20 participantes similares a la muestra con la intención de medir la confiabilidad de ambos instrumentos, los cuales se tuvo como resultado: Engagement 0.840 (Buena) y la cultura organizacional 0.918 (Excelente) (Ver, figura 1 y 2).

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

El procedimiento para el recojo de datos se dará en el siguiente orden:

a) Aprobado el permiso para recolectar información en la institución de estudio por la autoridad máxima B) Se realizará la coordinación de 10 días hábiles en los siguientes horarios de 8:59AM – 1:59 PM y 3:00PM – 7:59 PM, para la aplicación de los instrumentos C) Se contará con la colaboración de tres jefes del área, los cuales permitirá formar grupos de trabajo compuesto por 2 personas cada uno. D) Se aplicará los cuestionarios en las inmediaciones de las diferentes oficinas de la entidad de estudio. E) Los documentos se irán ordenando y verificando según las áreas que pertenezco el personal. F) Levantada la toma de la muestra se elaborará un matriz de datos según la estructura de operacionalización en el programa estadístico SPSS versión 26 y G) Se transcribirán los datos recopilados de las hojas físicas hacia la interfaz del sistema. En cuanto al análisis de datos se establecerá el método inductivo para procesar la información mediante los siguientes pasos:

A) Se verificará que la información de la sabana de datos este completa. B) Se obtendrá las sumas de los puntajes asignados a los indicadores, dimensiones y variables. C) Se aplicará la estadística descriptiva como moda, medida y otros valores. D) Se utilizará la técnica de la baremación para obtener frecuencias y porcentajes de los niveles de cada dimensión y variable. E) Se elaborará las tablas y gráficos correspondientes. F) Adicionalmente de aplicará las pruebas de correlación respectivas. G) Se transportará los resultados al sistema ofimático de Word y G) Se analizará e interpretará la información.

3.5. Aspectos éticos

En cuanto, a los aspectos éticos seleccionados para el estudio estos fueron basados en el autor Canova (2022) los cuales manifestó ser directrices aceptados por toda la comunidad científica acordando respetar en todo momento al ser humano por encima de cualquier interés, velando su integridad y bienestar. Los aspectos éticos usados fueron:

EL Consentimiento informado, Todas las unidades de estudio fueron informadas sobre el propósito de la investigación y una vez comprendido desearon de forma voluntaria participar. **La confidencialidad**, La información de los participantes será protegida al amparo de la Ley 29733 protección de datos personales y anonimato a lo largo de todo el estudio. **La autonomía**, Es la capacidad de asegurar las condiciones para que los participantes manifiesten sus juicios y valores, sin ningún tipo de injerencia por parte de alguien o algo .

La beneficencia, Los participantes recibirán el máximo beneficio producto de esta investigación y serán enterados de cada uno de estos aspectos beneficios.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados

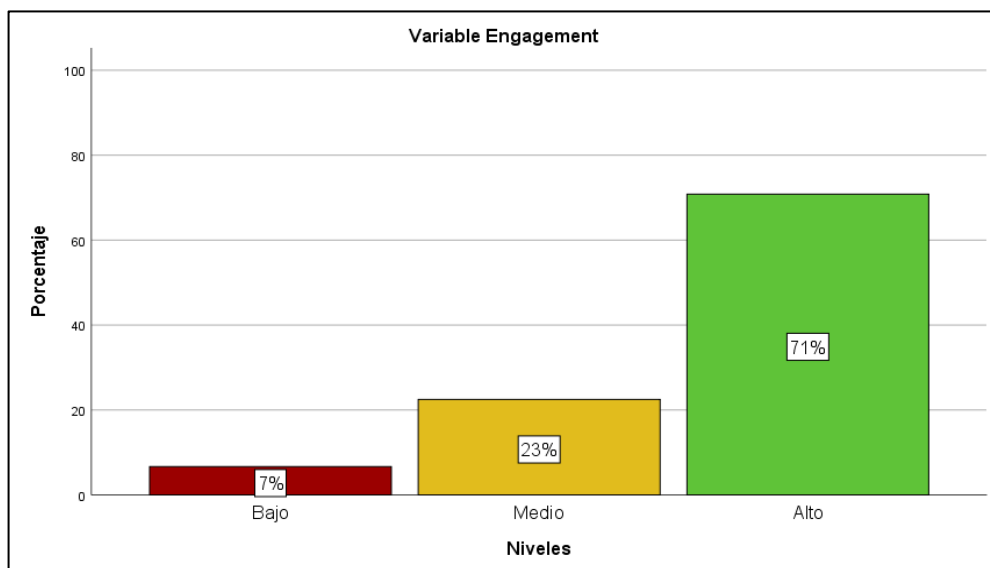
A continuación, las evidencias mostradas describirán con detalle cómo se calificaron los niveles de ambas variables de estudio:

Tabla 1. Frecuencia de la variable engagement.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	6,7	6,7	6,7
	Medio	27	22,5	22,5	29,2
	Alto	85	70,8	70,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En la tabla 1, se demostró que la cantidad de trabajadores públicos en la organización de estudio valoraron el nivel del compromiso laboral fueron: 85 expresaron poseer un nivel alto, 27 consideraron tener un nivel medio y 8 indicaron tener un nivel bajo. Cabe señalar, que la meta alcanzar fue de 90% encontrándose una brecha del 19%, debido a la falta de actividades que refuercen el compromiso de los trabajadores.

Figura 1. Variable engagement



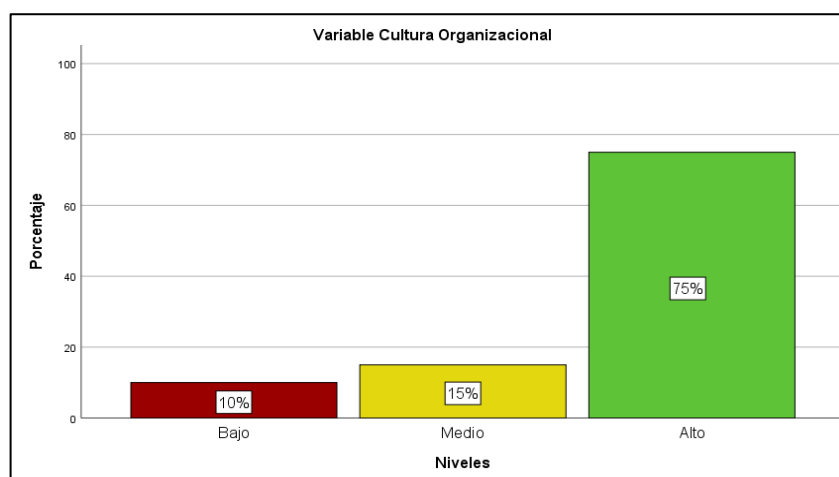
En la figura 1, se evidenció que la distribución porcentual del compromiso laboral (Engagement) estuvo descrita de mayor a menor: 71% alto, 23% medio y 7% bajo. Cabe señalar, que los resultados más representativos de las dimensiones que aportaron a dichos resultados fueron: 74% vigor con nivel alto, 51% Dedicación con nivel alto y 47% Absorción nivel medio.

Tabla 2. Frecuencia de la variable cultura organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	10,0	10,0	10,0
	Medio	18	15,0	15,0	25,0
	Alto	90	75,0	75,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En la tabla 2, se demostró que el número colaboradores públicos en la municipalidad de estudio que evaluaron el nivel de cultura organizacional fueron: 90 quienes dijeron que la organización tiene un nivel alto, 18 calificaron como un nivel medio y 12 indicaron que la entidad tiene un nivel bajo. Cabe señalar, que la meta alcanzar fue de 93% encontrándose una brecha del 18%, por ausencia de estrategias que integren de forma más pertinente las diferencias políticas entre los colaboradores.

Figura 2. Variable cultura organizacional



En la figura 2, se evidenció que la distribución porcentual de la cultura organizacional estuvo descrita de mayor a menor: 75% nivel alto, 15% nivel medio y 10% nivel bajo. Cabe señalar, que los resultados más representativos de las dimensiones que aportaron a dichos resultados fueron: 74% consistencia y 73% Implicación y Adaptabilidad, todos con un nivel alto.

Logro del Objetivo General: Determinar la relación entre engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023

H0: No existe una relación significativa entre engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023

H1: Existe una relación significativa entre engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023

Tabla 3. Prueba de asociación entre las variables engagement y cultura organizacional

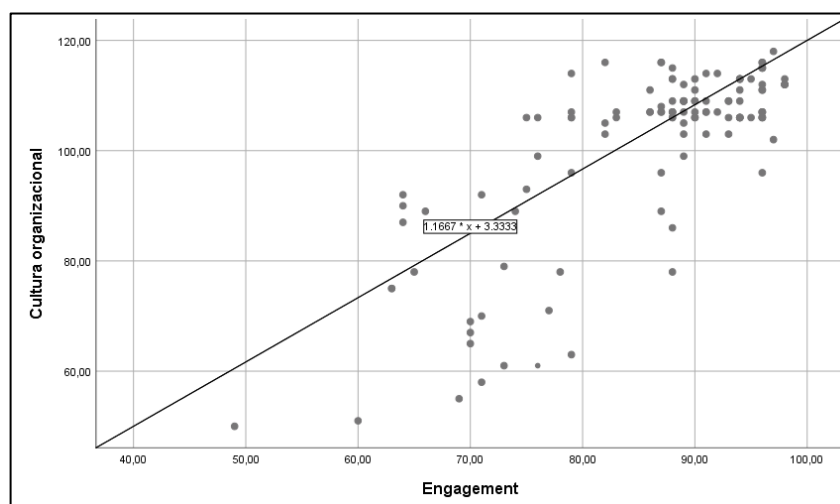
		Engagement	Cultura organizacional
Engagement	Correlación de Spearman	1,000	,622**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120
Cultura organizacional	Correlación de Spearman	,622**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

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

En la tabla 01, se evidenció que la fuerza de asociación de Spearman fue de $Rho = 0,622$ lo cual estuvo dentro del rango de evaluación ($0,40 < Rho < 0,69$), representando una relación moderada y directa por tener el signo positivo, lo que significa que cuando aumenta el compromiso laboral se incrementa la fuerza cultural de la organización. Asimismo, la Sig. de "P"

(0.000) fue <0.05 , representando una relación significativa, con lo cual se rechazó la H0 (nula) y se aceptó la H1 (alternativa).

Figura 3. Gráfico de dispersión de puntos simple para representar la asociación entre variables.



En la figura 03, se evidenció que la nube de puntos tiene una tendencia creciente y cercana a la línea de dispersión, lo que corroboró la asociación moderada, directa y positiva entre la variable engagement y cultura organizacional.

Tabla 4. Tabla de contingencia del engagement y la cultura organizacional

		Cultura organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Engage- ment	Bajo	Recuento	2	6	0	8
		Recuento esperado	,8	1,2	6,0	8,0
		% Total	1,7%	5,0%	0,0%	6,7%
	Medio	Recuento	10	7	10	27
		Recuento esperado	2,7	4,1	20,3	27,0
		% Total	8,3%	5,8%	8,3%	22,5%
	Alto	Recuento	0	5	80	85
		Recuento esperado	8,5	12,8	63,8	85,0
		% Total	0,0%	4,2%	66,7%	70,8%
Total		Recuento	12	18	90	120
		Recuento esperado	12,0	18,0	90,0	120,0
		% Total	10,0%	15,0%	75,0%	100,0%

Logro del Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre el vigor y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023.

HA0: No existe una relación significativa entre el vigor y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023

HA1: Existe una relación significativa entre el vigor y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023.

Tabla 5. Prueba de asociación entre la dimensión 1 vigor y la variable cultura organizacional

		Vigor	Cultura organizacional
Dimensión 1 Vigor	Correlación de Spearman	1,000	,550**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120
Variable 2 Cultura organizacional	Correlación de Spearman	,550**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

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

En la tabla 05, se evidenció que la fuerza de asociación de Spearman fue de $Rho = 0,550$ lo cual estuvo dentro del rango de evaluación ($0,40 < Rho < 0,69$), representando una relación moderada y directa por tener el signo positivo, lo que significa que cuando aumenta el vigor en los servidores públicos se incrementa la fuerza cultural de la organización. Asimismo, la Sig. de "P" (0.000) fue < 0.05 , representando una relación significativa, con lo cual se rechazó la H_0 (nula) y se aceptó la H_1 (alternativa).

Tabla 6. *Tabla de contingencia entre el vigor y la cultura organizacional.*

			Cultura organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Vigor	Bajo	Recuento	2	4	0	6
		Recuento esperado	,6	,9	4,5	6,0
		% Total	1,7%	3,3%	0,0%	5,0%
	Medio	Recuento	10	8	7	25
		Recuento esperado	2,5	3,8	18,8	25,0
		% Total	8,3%	6,7%	5,8%	20,8%
	Alto	Recuento	0	6	83	89
		Recuento esperado	8,9	13,4	66,8	89,0
		% Total	0,0%	5,0%	69,2%	74,2%
Total	Recuento	12	18	90	120	
	Recuento esperado	12,0	18,0	90,0	120,0	
	% Total	10,0%	15,0%	75,0%	100,0%	

Logro del Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre la dedicación y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023.

HB0: No existe una relación significativa entre la dedicación y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023.

HB1: Existe una relación significativa entre la dedicación y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023.

Tabla 7. Prueba de asociación entre la dimensión 2 dedicación y la variable cultura organizacional

		Dedicación	Cultura organizacional
Dimensión 2 Dedicación	Correlación Spearman	de 1,000	,580**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120
Variable 2 Cultura organizacional	Correlación Spearman	de ,580**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

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

En la tabla 07, se evidenció que la fuerza de asociación de Spearman fue de $Rho = 0,580$ lo cual estuvo dentro del rango de evaluación ($0,40 < Rho < 0,69$), representando una relación moderada y directa por tener el signo positivo, lo que significa que cuando aumenta el compromiso laboral se incrementa la fuerza cultural de la organización. Asimismo, la Sig. de "P" (0.000) fue < 0.05 , representando una relación significativa, con lo cual se rechazó la H_0 (nula) y se aceptó la H_1 (alternativa).

Tabla 8. Tabla de contingencia entre la dedicación y la cultura organizacional.

			Cultura organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Dedica- ción	Bajo	Recuento	2	8	1	11
		Recuento esperado	1,1	1,7	8,3	11,0
		% Total	1,7%	6,7%	0,8%	9,2%
	Medio	Recuento	10	9	29	48
		Recuento esperado	4,8	7,2	36,0	48,0
		% Total	8,3%	7,5%	24,2%	40,0%
	Alto	Recuento	0	1	60	61
		Recuento esperado	6,1	9,1	45,8	61,0
		% Total	0,0%	0,8%	50,0%	50,8%
Total	Recuento	12	18	90	120	
	Recuento esperado	12,0	18,0	90,0	120,0	
	% Total	10,0%	15,0%	75,0%	100,0%	

Logro del Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la absorción y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023.

HC0: No existe una relación significativa entre la absorción y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023.

HC1: Existe una relación significativa entre la absorción y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023.

Tabla 9. Prueba de asociación entre la dimensión 3 absorción y la variable cultura organizacional.

		Absorción	Cultura organizacional
Dimensión 3 Absorción	Correlación de Spearman	1,000	,612**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120
Variable 2 Cultura organizacional	Correlación de Spearman	,612**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

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

En la tabla 09, se evidenció que la fuerza de asociación de Spearman fue de $Rho = 0,612$ lo cual estuvo dentro del rango de evaluación ($0,40 < Rho < 0,69$), representando una relación moderada y directa por tener el signo positivo, lo que significa que cuando aumenta el compromiso laboral se incrementa la fuerza cultural de la organización. Asimismo, la Sig. de "P" (0.000) fue < 0.05 , representando una relación significativa, con lo cual se rechazó la H_0 (nula) y se aceptó la H_1 (alternativa).

Tabla 2. *Tabla de contingencia entre la absorción y la cultura organizacional.*

			Cultura organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Absorción	Bajo	Recuento	7	11	3	21
		Recuento esperado	2,1	3,2	15,7	21,0
		% Total	5,8%	9,2%	2,5%	17,5%
	Medio	Recuento	5	6	45	56
		Recuento esperado	5,6	8,4	42,0	56,0
		% Total	4,2%	5,0%	37,5%	46,7%
	Alto	Recuento	0	1	42	43
		Recuento esperado	4,3	6,5	32,3	43,0
		% Total	0,0%	0,8%	35,0%	35,8%
Total	Recuento	12	18	90	120	
	Recuento esperado	12,0	18,0	90,0	120,0	
	% Total	10,0%	15,0%	75,0%	100,0%	

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión.

Los hallazgos del estudio indicaron que, entre el engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, revelaron que existió un valor de significancia de “P” (0,000) menor a 0.05 lo que representó una relación asociativa positiva y moderada, debido a un Rho (Spearman) =0,622 teniendo un P (0.00) menor a 0.05, lo que dio lugar a que se acepte la hipótesis alterna, es decir, a mayor gestión del engagement laboral (compromiso laboral), mayor será la cultura organizacional de la entidad pública. Por otro lado, el engagement (compromiso laboral) tuvo un nivel alto de 71% y la cultura organizacional tuvo un nivel de alto de 75%. Según, con las investigaciones internacionales previamente consultadas coincidieron con Bilalli et al (2023) quienes obtuvieron como resultados que el engagement y la cultura organizacional se relacionaron de forma positiva y significativa representados por un P (0.000) menor a 0.05. Asimismo, Wiyanto et al (2023) quienes obtuvieron como resultados que existe relación entre el compromiso laboral y la cultura organizacional de los empleados con un P (0.000) menor a 0.05. De esta manera, Gómez et al (2023) quienes manifestaron que el engagement y la cultura organizacional tiene una regresión lineal que demuestra una relación correlacional con un R^2 entre 0.251 y 0.319; y una sig. (0.000). De acuerdo con López (2022) coincidió al encontrar que la cultura organizacional mediante un $p = 0.004$ ($\beta = 0.385$), se observó ser influenciada por el engagement con $p = 0.000$ ($\beta = -0.802$); existiendo relación entre ambas variables.

En cuanto, a las investigaciones nacionales las que coincidieron con los resultados del estudio fueron Cabrera (2023) quien tuvo como resultados.

El compromiso laboral y la cultura organizacional tienen una relación asociativa gracias a una $Rho = 0,755$ siendo muy fuerte y positiva, además la cultura organizacional presentó un 55% nivel alto y el engagement (compromiso laboral) obtuvo un 45% nivel alto. Sobre estos últimos datos mostrados hubo una discrepancia con el autor Contreras (2023) halló que el engagement obtuvo un nivel medio de 56%. Regresando a Flores y Quezada (2022) encontraron que el engagement y la cultura organizacional tuvieron un $Rho = ,620$ siendo una relación considerada como moderada y además se correspondieron al hallar que el engagement tiene un nivel alto con 66% y la cultura organizacional con 54% nivel alto. Por último, Castillo (2020) tuvo como resultados que existe relación entre la el engagement y la cultra organizacional por tener un r (Pearson)= $0,66$ siendo una relación considerada como moderada.

Los resultados encontrados respecto a la dimensión vigor de la variable engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, mostraron que existió un valor de significancia de "P" (0,000) menor a 0.05 lo que represento una relación asociativa positiva y moderada, debido a un Rho (Spemann) = $0,550$ teniendo un P (0.00) menor a 0.05, lo que dio lugar a que se acepte la hipótesis alterna, es decir, a mayor gestión del vigor en los colaboradores públicos, mayor será la cultura organizacional de la institución. De acuerdo con las investigaciones internacionales previamente consultadas coincidieron con Bilalli et al (2023) quienes indicaron que el vigor se relacionó con la cultura organizacional por un $F = 15,495$ (Sig. 0,000) y de todos los indicadores de la dimensión la que generó una mayor influencia fue la autonomía es decir, por cada 1% de entrega de autonomía se eleva en 27.3% el vigor del colaborador.

Asimismo, las evidencias se correspondieron con Gómez et al (2023) quienes demostraron que la dimensión vigor tienen una relación asociativa con la cultura organizacional por una sig (0.000).

En cuanto, a los estudios nacionales consultados las que concordaron con los resultados de la indagación fueron Cabrera (2023) quién halló entre el vigor y la cultura organizacional con una $Rho = 0.734$ una relación asociativa moderada. Los hallazgos respecto a la dimensión dedicación de la variable engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, mostraron que existió un valor de significancia de "P" (0,000) menor a 0.05 lo que represento una relación asociativa positiva y moderada, debido a un Rho (Spearman) =0,580 teniendo un P (0.00) menor a 0.05, lo que dio lugar a que se acepte la hipótesis alterna, es decir, a mayor gestión del vigor en los colaboradores públicos, mayor será la cultura organizacional de la institución. De acuerdo con las investigaciones internacionales previamente consultadas coincidieron con Bilalli et al (2023) quienes indicaron que la dedicación se relacionó con la cultura organizacional por un $F = 12, 491$ (Sig. 0,000) y el indicador más relevante de todos fue la orientación externa por cada 1% de entrega se elevó en 24.1% la dedicación de los servidores públicos. Asimismo, las evidencias se correspondieron con Gómez et al (2023) quienes demostraron que la dimensión dedicación tiene una relación asociativa con la cultura organizacional por una sig (0.000).

En cuanto, a los estudios nacionales consultados las que concordaron con los resultados de la indagación fueron Cabrera (2023) quién halló entre la dedicación y la cultura organizacional con una $Rho = 0.667$ una relación asociativa moderada.

Los hallazgos respecto a la dimensión absorción de la variable engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, mostraron que existió un valor de significancia de "P" (0,000) menor a 0.05 lo que represento una relación asociativa positiva y moderada, debido a un Rho (Spearman) =0,612 teniendo un P (0.00) menor a 0.05, lo que dio lugar a que se acepte la hipótesis alterna, es decir, a mayor gestión del vigor en los colaboradores públicos, mayor será la cultura organizacional de la institución. De acuerdo con las investigaciones

internacionales previamente consultadas coincidieron con Bilalli et al (2023) quienes indicaron que la absorción se relacionó con la cultura organizacional por un $F = 8,473$ (Sig. 0,000) y el indicador más relevante de todos fue cooperación entre departamentos por cada 1% de entrega se elevó en 30.9% la absorción de los colaboradores públicos. Asimismo, las evidencias se correspondieron con Gómez et al (2023) quienes demostraron que la dimensión absorción tiene una relación asociativa con la cultura organizacional por una por una sig (0.000).

En cuanto, a los estudios nacionales consultados las que concordaron con los resultados de la indagación fueron Cabrera (2023) quién halló entre la dedicación y la cultura organizacional con una $Rho = 0.734$ una relación asociativa moderada.

5.2. Conclusiones.

Se concluyó, que la relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, tuvo una asociación positiva y moderada con una $Rho = 0.622$; sig. (0.000). Es decir, a mayor gestión del engagement (compromiso laboral), mayor será la cultura organizacional de la institución pública.

Finalmente, la conexión entre el vigor y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, tuvo una asociación positiva y moderada con una $Rho = 0.550$; sig. (0.000). Es decir, a mayor gestión del vigor en los colaboradores públicos, mayor será la cultura organizacional de la institución pública.

A modo de conclusión, la relación entre la dedicación y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, tuvo una asociación positiva y moderada con una $Rho = 0.580$; sig. (0.000). Es decir, a mayor gestión de la dedicación en los colaboradores públicos, mayor será la cultura organizacional de la entidad pública.

En definitiva, la relación entre la absorción y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, tuvo una asociación positiva y moderada con una $Rho = 0.612$; sig. (0.000). Es decir, a mayor gestión de la absorción en los trabajadores públicos, mayor será la cultura organizacional de la organización del estado.

5.3. Recomendaciones

En este sentido, al Gerente General, se recomendó respecto a la gestión del engagement (tuvo nivel alto) realizar estrategias basadas en el vigor, la dedicación y la absorción del compromiso laboral, para crear una cultura de trabajo sólida capaz de cumplir objetivos retadores, servir al ciudadano con pasión de servicio y mejorar los procesos públicos de forma pertinente y permanente.

Además, al Gerente de Recursos Humanos, se recomendó en el aspecto del vigor (tuvo un nivel alto) planificar actividades de motivación por 15 minutos antes de empezar la jornada laboral y 10 minutos de ludificación por áreas con el propósito de minorar los niveles de estrés y ansiedad en la jornada de trabajo.

Asimismo, a los jefes de áreas, se recomendó en cuanto a la dimensión dedicación (tuvo un nivel alto) programar tiempos de acompañamiento al personal a cargo antes, durante y después de asumir actividades retadoras con el fin de que puedan sostener la concentración, el entusiasmo y resistir la frustración de las labores asignadas.

En este sentido, a los Gerente de departamento, se recomendó en el ámbito de la absorción (tuvo un nivel medio) dirigir actividades, asignar recursos y distribuir responsabilidades para crear espacios de trabajo más cómodos y placenteros en lo posible, a tal punto que cuando el colaborador público elija entre el centro de trabajo y su hogar, prefiera a la institución por ser un lugar agradable, placentero, lleno de propósitos y amigable.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas

Arias, F. (1996). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Trillas.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22(1), 1-15. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940710733115/full/html>

Ballesteros, C. A. (2019). La representación digital del engagement:: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista De Comunicación*, 18(1), 215–233. Obtenido de <https://doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>

Bembibre, V. (2023). *Definición ABC*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/social/laboral.php>

Bilalli, P., Mustafi, M. E., & Islami, X. (2023). El papel de la cultura organizacional en el compromiso de los empleados. *Negocios: teoría y práctica* 24(1), 109–122. doi:<https://doi.org/10.3846/btp.2023.17241>

Bonavia, T., Prado, V., & Barberá, D. (2009). Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey. *Psicothea*, 21(4), 1-7. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711895022.pdf>

Cabrera, A. J. (2023). *Cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en la Libertad (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111940/Cabrera_RAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Canova, C. J. (2022). Aspectos éticos en la publicación de manuscritos científicos: una revisión de la literatura. *Salud, Ciencia y tecnología* 2(81). doi:<https://doi.org/10.56294/saludcyt202281>

Castillo, M. E., Ojeda, G., & Molina, H. (2020). Relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa de servicios tecnológicos. *Know and Share Psychology* 3(4), 7-22. Obtenido de <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/KASP/article/view/8610>

Contreras, R. M. (2023). *Clima organizacional y engagement de las enfermeras que laboran en áreas críticas de un hospital del MINSA-2020 (Tesis de maestría)*. Universidad Mayor de San Marcos. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19473/Contreras_gr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Crosby, P. B. (1998). *La calidad no cuesta: el arte de cerciorarse de la calidad*. Florida: CESSA. Obtenido de file:///C:/Users/Daniel%20Linares/Downloads/La_calidad_no_cuesta_Philip_B_Crosby.pdf

Cuenca, R. X., & López, H. A. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional. *Podium* 37(1), 1-14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7533577>

Daft, R., & Lane, P. (2005). *Leadership Experience*. 3a ed. Quebec: Thomson-Southwestern.

Flores, A., & Quezada, J. A. (2022). Cultura organización y su relación con el Work engagement en trabajadores del área de riesgos de una empresa del sector bancario, Miraflores, Lima (Tesis de pre grado). Universidad Científica del Sur. Obtenido de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2796/TL-Flores%20A-Ext.pdf?sequence=11&isAllowed=y>

Gómez, J. G., Rojero, R., & Villarreal, F. (2023). La cultura organizacional y el engagement organizaciona: el caso de una institución de educación superior. *Rade* 14(27), 1-28. Obtenido de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1575/4193>

Gonzalez, E. L., & Aguaded, I. (2020). Engagement y evolución de instagramers hispanohablantes de moda. *evista Latina De Comunicación Social* 77(1), 231-253. Obtenido de <https://doi.org/10.4185/RLCS-2020-1456>

Hernández, J., & Fernández, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista de Estudios del Desarrollo Social* 7(1), 1-14. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2023). *Metodología de la Investigación Científica: "Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta"*. 2 ed. México: Mc Graw

Hill. Obtenido de <https://www.ecobook.com/libros/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cualitativa-y-mixta/9781456294915/>

Juyumaya, J. (2019). Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional. *Revista de estudios administrativos* 1(6), 2-18.

Obtenido de <https://revistas.uchile.cl/index.php/EDA/article/download/55392/58328/189379>

Kotler, P., & Armstrong, G. (2013). *Fundamentos de Marketing 11 Edición*.

México D. F.: Pearson. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos%20del%20Marketing-Kotler.pdf

Light, D. (1991). *Sociología de México*. Mexico: Mc. Graw Hill Interamericana S.A .

López, C. (21 de Enero de 2023). *Concepto*. Obtenido de Concepto: <https://concepto.de/desempeno/>

López, D., Segovia, A., & Mendoza, J. (2022). Engagement como potencial mediador entre la cultura y el clima organizacional y el Síndrome de Burnout. Diferencia entre grupo de profesionales de la salud que atendieron pacientes Covid-19 vs los que no. *Vinculatégica*, 1-9. Obtenido de https://www.academia.edu/72352458/Engagement_como_potencial_mediado_r_entre_la_Cultura_y_el_Clima_Organizacional_y_el_S%C3%ADndrome_de

_Burnout_Diferencia_entre_grupo_de_profesionales_de_la_salud_que_atendieron_pacientes_COVID_19_vs_los_que_no

Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco : Bass.

Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. 2ed. Nueva York: Ediciones Nueva Vision, S.A.I.C.

Mendoza, Y., Villamizar, P. A., García, S., & Camillo, J. (2020). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta Santander. *Revista de investigaciones* 16(1), 2-9. Obtenido de <https://sievi.udi.edu.co/ojs/index.php/ID/article/download/277/349/1092>

Morales, O. (23 de Marzo de 2023). *La cultura organizacional en las instituciones públicas*. Obtenido de <https://rpp.pe/columnistas/oswaldomorales/la-cultura-organizacional-en-las-instituciones-del-estado-noticia-1474569>

Ñaupá, H., Palacios, J. J., Valdivia, M. R., & Romero, H. E. (2018). *Metología de la investigación: Cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. México: Ediciones U. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Pedraza, E., Amaya, G., & Cone, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Univesidad de Zulia. *Revista de ciencias sociales* 16(3).

Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., & Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Revista Clío América* 9(17), 1-9. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5139907.pdf>

Pezo, E., & Fabrizzio, E. (2022). Engagement laboral en el sector privado a aprtir de la pandemia por COVID - 19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 6(5), 1-21. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3297/5012>

RAE. (2014). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <http://dle.rae.es>.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico D.F: Pearson Education.

Rodríguez, O. O., & Bautista, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *Signos, investigación en sistemas de gestión* 13(2), 1-16. Obtenido de <https://doi.org/10.15332/24631140.6675>

Romero, J. G., Jiménez, R. R., & Solís, F. M. (2023). La cultura y el engagement organizacional: el caso de una institución de educación superior.

Revista Iberoamericana 14(27), 1-28. Obtenido de <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1575>

Romero, R. R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de asunción relationship between engagement levels and rotation intention levels in employees of two private companies in asuncion. *Revista científica de la UCSA* 7(2), 1-23. Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v7n2/2409-8752-ucsa-7-02-3.pdf>

Santiago Lazzati, M. T. (2019). *Liderazgo gerencial*. Buenos Aires: Ediciones granika. Obtenido de <https://www.tagusbooks.com/leer?isbn=9789878358048&li=1&idsource=3001>

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar*. Valencia: Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht.

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studie*, 71-92. Obtenido de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>

Soemaryani, I., & Rakhmadini, D. (2013). Work Life Balance and Organizational Culture in Creating Engagement and Performance. *International Journal of Innovations in Business* 4(2). Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/Work-Life-Balance-and->

Organizational-Culture-in-and-Soemaryani-

Rakhammadini/3a2827ad2735e2dc0337e6f25aa6dc5033981974

Supo, J., & Zacarías, H. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Lima. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=WruXzQEACAAJ&hl=es>

Vargas, A. (2019). *Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la UPU (Tesis de maestría)*. Universidad Peruana Unión. .

Wiyanto, H., Alnbar, M., & Dharmawan, A. (2023). El efecto de la cultura organizacional y la compensación en el compromiso de los empleados. *Conferencia AIP. Proc.* Obtenido de <https://pubs.aip.org/aip/acp/article-abstract/2646/1/050059/2887080/The-effect-of-organizational-culture-and?redirectedFrom=fulltext>

Yopan, J. L., Pamero, N., & Santos, J. R. (2020). Cultura organizacional. *Controversias y concurrencias latinoamericanas* 11(20), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01: CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO

Investigadores:	Edilberto Castro Robles Maria Fernanda De La Cruz Muñante
Título de la investigación:	Engagement y Cultura Organizacional en una municipalidad distrital en la provincia de Chincha, 2023

Introducción:

Lo invitamos a participar del estudio de investigación llamado este es un estudio desarrollado para investigadores por la Universidad San Juan Bautista.

Objetivo del estudio:

Determinar la relación entre engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad distrital de la provincia de Chincha, en el año 2023

Metodología:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevará a cabo los siguientes procedimientos:

- 1) Previa coordinación, se enviará el Guía de Preguntas / formulario Google form a través de un enlace para resolver las preguntas y/o cuestionario.
- 2) Una vez resuelto la guía de preguntas y/o el formulario entregará el presente formato debidamente firmado al investigador.

Molestias o riesgos:

No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar su participación.

Beneficios:

No existe beneficio directo para usted por participar en el estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que usted considere conveniente una vez acabada la investigación.

Costos o incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún costo.

Consentimiento:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado, también entiendo que puedo desistir a no participar.

ANEXO N° 02: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS/CUESTIONARIO

INSTRUMENTO DE ENGAGEMENT

A continuación, le presentamos el cuestionario denominado UWES-9 laborado por Schaufeli y Bakker en el año, 2003. El cual esperamos contar con su participación para el respectivo llenado leyendo de antemano el objetivo y las instrucciones expuestas:

Objetivo: medir el Engagement (compromiso organizacional) de acuerdo a los indicadores expuestos.

Instrucciones: Marque con solo una "X" la respuesta que represente mejor su opinión señalar la taba de alternativas indicada. Cabe señalar, que su encuesta será anónima, gradecemos de ante mano su colaboración.

(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

ÍTEMS	VALORACIÓN						
	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Vigor							
1. En mi trabajo me siento lleno de energía							
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
5. Soy muy persistente en mi trabajo							
6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							

Dedicación							
7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
8. Estoy entusiasmado con mi trabajo							
9. Mi trabajo me inspira							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11. Mi trabajo es retador							
Absorción							
12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
15. Estoy inmerso en mi trabajo							
16. Me “dejo llevar” por mi trabajo							
17. Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo							

INSTRUMENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación, le presentamos el cuestionario denominado DOCS laborado por Soemaryani y Rakhmadini del año 2013. El cual esperamos contar con su participación para el respectivo llenado leyendo de antemano el objetivo y las instrucciones expuestas:

Objetivo: medir la cultura organizacional de acuerdo con los indicadores expuestos.

Instrucciones: Marque con solo una “X” la respuesta que represente mejor su opinión señalar la taba de alternativas indicada. Cabe señalar, que su encuesta será anónima, gradecemos de ante mano su colaboración.

TD (1)	ED (2)	I (3)	DA (4)	T (5)
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	VALORACIÓN				
	TD	ED	I	DA	TA
Implicación					
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
3. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
4. Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización					
5. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
6. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					

Consistencia					
7. Los líderes y directores practican lo que pregonan					
8. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					
9. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
10. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
11. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
12. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización					
Adaptabilidad					
13. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
14. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
15. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios					
16. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
17. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
18. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
Misión					
19. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
20. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
21. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
22. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
23. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
24. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					

ANEXO N° 3 VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS	1. Datos generales del Juez																																																																																																												
<p style="text-align: center;">Dimensión 3, absorción: es el aspecto acotado a la parte cognitiva implicado en la concentración por las actividades del trabajo, tiene que ver con la sensación de experimentar felicidad durante la ejecución de la actividad de trabajo. Teniendo el individuo la sensación el tiempo va demasiado rápido con sus avances incluso olvidándose de elementos de necesidad básica como comer, dormir, asearse, entre otros Schaufeli (2002). Algunos indicadores son: tiempo disponible, placer, felicidad, concentración, orientación y la conexión.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> <th>Claridad</th> <th>Coherencia</th> <th>Relevancia</th> <th>Observaciones Recomendaciones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tiempo</td> <td>El tiempo vuela cuando estoy trabajando</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Placer</td> <td>Cuando trabajo olvido todo lo que pasa alrededor de mí</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Felicidad</td> <td>Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Concentración</td> <td>Estoy inmerso en mi trabajo</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Orientación</td> <td>Me "dejo llevar" por mi trabajo</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Conexión</td> <td>Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones	Tiempo	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4		Placer	Cuando trabajo olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	4	4		Felicidad	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4		Concentración	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4		Orientación	Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4		Conexión	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	4		<p style="text-align: center;">Instrumento que mide la variable 02: cultura organizacional</p> <p>1. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.</p> <p>2. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td>Nombre de la Prueba:</td> <td>Cuestionario adaptado de la versión original del Denison Organizational Culture Survey (DOCS) con 80 ítems.</td> </tr> <tr> <td>Autor (al):</td> <td>Soemaryani y Rakhmadini (2013)</td> </tr> <tr> <td>Objetivo:</td> <td>Medir la cultura organizacional</td> </tr> <tr> <td>Administración:</td> <td>Presencial</td> </tr> <tr> <td>Año:</td> <td>2024</td> </tr> <tr> <td>Ámbito de aplicación:</td> <td>Lima</td> </tr> <tr> <td>Dimensiones:</td> <td>Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión</td> </tr> <tr> <td>Confiability:</td> <td>0.988</td> </tr> <tr> <td>Escala:</td> <td>Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Niveles o rango:</td> <td>Likert</td> </tr> <tr> <td>Cantidad de ítems:</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Tiempo de aplicación:</td> <td>38 minutos</td> </tr> </tbody> </table> <p>3. Presentación de instrucciones para el juez:</p> <p>A continuación, a usted le presento el cuestionario, elaborado por Soemaryani y Rakhmadini (2013) de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:</p> <p>Según, Soemaryani y Rakhmadini (2013) definen a la cultura organizacional como un constructo subjetivo hecho por los integrantes de un grupo que establecen las acciones aprobadas por el grupo, dogmas o rituales y reglas que termina influyendo en los ámbitos de la vida profesional y que mandan las disposiciones más importantes.</p> <p>Dimensión 1, implicación: se refiere a las acciones que realiza las organizaciones frente a sus colaboradores, en cuanto brindárseles poder entendido como la autonomía para formar equipos laborales, desarrollar métodos de trabajo e involucrarlos en los eventos decisivos de la organización para lograr los objetivos organizacionales (Bonavia et al., 2009). Algunos indicadores son delegación de poder por confianza y mérito (Empowerment), cooperación entre los miembros de un grupo para el logro de tareas (trabajo en equipo) y aprendizaje de nuevos conocimientos (desarrollo de capacidades).</p>	Nombre de la Prueba:	Cuestionario adaptado de la versión original del Denison Organizational Culture Survey (DOCS) con 80 ítems.	Autor (al):	Soemaryani y Rakhmadini (2013)	Objetivo:	Medir la cultura organizacional	Administración:	Presencial	Año:	2024	Ámbito de aplicación:	Lima	Dimensiones:	Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión	Confiability:	0.988	Escala:	Ordinal	Niveles o rango:	Likert	Cantidad de ítems:	17	Tiempo de aplicación:	38 minutos																																										
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones																																																																																																								
Tiempo	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4																																																																																																									
Placer	Cuando trabajo olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	4	4																																																																																																									
Felicidad	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4																																																																																																									
Concentración	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4																																																																																																									
Orientación	Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4																																																																																																									
Conexión	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	4																																																																																																									
Nombre de la Prueba:	Cuestionario adaptado de la versión original del Denison Organizational Culture Survey (DOCS) con 80 ítems.																																																																																																												
Autor (al):	Soemaryani y Rakhmadini (2013)																																																																																																												
Objetivo:	Medir la cultura organizacional																																																																																																												
Administración:	Presencial																																																																																																												
Año:	2024																																																																																																												
Ámbito de aplicación:	Lima																																																																																																												
Dimensiones:	Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión																																																																																																												
Confiability:	0.988																																																																																																												
Escala:	Ordinal																																																																																																												
Niveles o rango:	Likert																																																																																																												
Cantidad de ítems:	17																																																																																																												
Tiempo de aplicación:	38 minutos																																																																																																												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Calificación</th> <th>Indicador</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</td> <td>1. No cumple con el criterio</td> <td>El ítem no es claro.</td> </tr> <tr> <td>2. Bajo Nivel</td> <td>El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.</td> </tr> <tr> <td>3. Moderado nivel</td> <td>Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</td> </tr> <tr> <td>4. Alto nivel</td> <td>El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</td> <td>1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)</td> <td>El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</td> </tr> <tr> <td>2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)</td> <td>El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.</td> </tr> <tr> <td>3. Acuerdo (moderado nivel)</td> <td>El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.</td> </tr> <tr> <td>4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)</td> <td>El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</td> <td>1. No cumple con el criterio</td> <td>El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</td> </tr> <tr> <td>2. Bajo Nivel</td> <td>El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</td> </tr> <tr> <td>3. Moderado nivel</td> <td>El ítem es relativamente importante.</td> </tr> <tr> <td>4. Alto nivel</td> <td>El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.</p> <p>4: Alto nivel 3: Moderado nivel 2: Bajo Nivel 1: No cumple con el criterio</p>	Categoría	Calificación	Indicador	CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.	<p>De acuerdo con, Schaufeli y Bakke (2003) definió al engagement como el estado afable motivacional vinculado con la satisfacción del trabajo de los colaboradores por medio de tres dimensiones los cuales son vigor, dedicación y absorción.</p> <p>Dimensión 1, vigor: se refiere al aspecto conductual manejado por la energía de una persona que hace una tarea con prontitud de acción fijando en el trabajo firmeza laboral, resiliencia y tomando riesgos en su logro. Reduciendo la probabilidad de la deserción de la misión emprendida (Schaufeli, 2002). Algunos indicadores son: energía, vigorosidad, actitud, resistencia, persistencia, residencia.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> <th>Claridad</th> <th>Coherencia</th> <th>Relevancia</th> <th>Observaciones/ Recomendaciones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Energía</td> <td>En mi trabajo me siento lleno de energía</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Vigorosidad</td> <td>Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Actitud</td> <td>Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Resistencia</td> <td>Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Persistente</td> <td>Soy muy persistente en mi trabajo.</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Residencia</td> <td>Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Dimensión 2, dedicación: es cuando la parte afectiva de la persona es caracterizada por una elevada motivación de tipo intrínseca que involucra sus actividades experimentando entusiasmo, orgullo y desafío motivante para el individuo Schaufeli (2002). Algunos indicadores son: propósito, entusiasmo, inspiración, orgullo y espíritu retador.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> <th>Claridad</th> <th>Coherencia</th> <th>Relevancia</th> <th>Observaciones Recomendaciones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Propósito</td> <td>Mi trabajo está lleno de significado y propósito</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Entusiasmo</td> <td>Estoy entusiasmado con mi trabajo</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Inspiración</td> <td>Mi trabajo me inspira</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Orgullo</td> <td>Estoy orgulloso del trabajo que hago</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Retador</td> <td>Mi trabajo es retador</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones	Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4		Vigorosidad	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4		Actitud	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4		Resistencia	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4		Persistente	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4		Residencia	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4		Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones	Propósito	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4		Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4		Inspiración	Mi trabajo me inspira	4	4	4		Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4		Retador	Mi trabajo es retador	4	4	4	
Categoría	Calificación	Indicador																																																																																																											
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.																																																																																																											
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.																																																																																																											
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.																																																																																																											
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.																																																																																																											
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.																																																																																																											
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.																																																																																																											
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.																																																																																																											
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.																																																																																																											
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.																																																																																																											
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.																																																																																																											
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.																																																																																																											
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.																																																																																																											
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones																																																																																																								
Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4																																																																																																									
Vigorosidad	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4																																																																																																									
Actitud	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4																																																																																																									
Resistencia	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4																																																																																																									
Persistente	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4																																																																																																									
Residencia	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4																																																																																																									
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones																																																																																																								
Propósito	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4																																																																																																									
Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4																																																																																																									
Inspiración	Mi trabajo me inspira	4	4	4																																																																																																									
Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4																																																																																																									
Retador	Mi trabajo es retador	4	4	4																																																																																																									

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Empowerment	La mayoría de los miembros de este grupo están comprometidos con su trabajo	4	4	4	
	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo	4	4	4	
Trabajo en equipo	Se toma activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización	4	4	4	
	Los grupos y no los individuos son los principales planes de esta organización	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	4	4	4	
	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	4	4	4	

Dimensión 2, consistencia: se trata a la facultad que tienen los líderes de la organización para dirigir y acompañar a sus subordinados en las actividades encaminadas a desarrollar estrategias y lograr objetivos organizacionales. Bajo los valores que estos marcan en todos los integrantes, esta forma de dirigir es propia de aquellas empresas que tienen culturas organizacionales fuertes pero que tampoco exime de las otras. Si bien es cierto, este sería el panorama ideal es imprescindible medir que tan lejos o cerca está la organización respecto de esta madurez Bonavia et al (2008). Algunos indicadores son valores centrales, acuerdo y adaptabilidad.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Valores centrales	Los líderes y directores practican lo que pregonan	4	4	4	
	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	4	4	4	
Acuerdos	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	4	4	4	
	Existe un claro acuerdo acerca de la forma	4	4	4	

	correcta e incorrecta de hacer las cosas				
Adaptabilidad	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	4	4	4	
	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización	4	4	4	

Dimensión 3, adaptabilidad: se refiere a la maleabilidad y dinamismo que poseen las empresas o entidades públicas para adoptar un rol diferente al habitual en un margen de tiempo para hacer frente a las crisis, dificultades, fallas, desafíos, entre otros; ya sea provocados por la misma organización o provenientes del entorno, de esta forma la adaptabilidad se traduce en el idioma universal de instruirse de los errores asumiendo riesgos, pérdidas y también fortuna (Bonavia et al., 2008). Algunos indicadores son promoción del cambio, centralización al cliente, educación organizacional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Orientación al cambio	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	4	4	4	
	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	4	4	4	
Orientación al cliente	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios	4	4	4	
	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	4	4	4	
Aprendizaje organizativo	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	4	4	4	
	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	4	4	4	

Dimensión 4, misión: es la fortaleza que posee los directivos para actuar y pensar frente a dificultades de la organización en cuanto al logro de los objetivos que previamente se definieron como metas realistas, retadores y alcanzables por el equipo de la organización, por lo general este aspecto se vuelve un mito para muchas entidades debido a que se piensa que es un ejercicio propio y exclusivo de alta gerencia o dueños de la empresa.

Lo que termina en un gran tropiezo pues nadie estará dispuesto a seguir los sueños de otros porque simplemente se les mande, razón por la cual la dirección de las intenciones estratégicas de la empresa debe de consensuar visiones y metas que todos apoyen y hagan esfuerzos sabiendo que tendrán recompensas y beneficios de alcanzarlos Bonavia et al (2009). Algunos indicadores son dirección y propósitos estratégicos, metas, visiones

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Dirección y propósitos estratégicos	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	4	4	4	
	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	4	4	4	
Metas	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas	4	4	4	
	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados	4	4	4	
Visión	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	4	4	4	
	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Wilson Idrogo Rengifo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes del programa de Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública de la UPSJB, en la sede SAN BORJA, requerimos validar los instrumentos, con el cual se recolectarán información necesaria para poder desarrollar el estudio de investigación que se mencionará a continuación:

ENGAGEMENT Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL EN LA PROVINCIA DE CHINCHA, 2023

Asimismo, es imprescindible contar con la aprobación de peritos especializados, para poder aplicar los instrumentos en la mención indicada, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia profesional y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

EDILBERTO GASTRO ROBLES

DNI: 21860245

MARIA FERNANDA DE LA CRUZ MUNANTE

DNI: 71468113

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Wilson Idrogo Rengifo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (), Social (), Educativa (), Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Proyectos de inversión Pública y Privada
Institución donde labora:	DTC - UNPRG
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () y Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde
DNI:	16607342
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: UWES-9
Autor (a):	Schaufeli y Bakker (2003)
Objetivo:	Medir el Engagement
Administración:	Presencial
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Lima
Dimensiones:	Vigor, Dedicación y absorción.

Confiabilidad:	0.987
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Likert
Cantidad de ítems:	17
Tiempo de aplicación:	28 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, elaborado por Schaufeli y Bakker (2003), de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel
3: Moderado nivel
2: Bajo Nivel
1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: ENGAGEMENT

De acuerdo con, Schaufeli y Bakke (2003) definió al engagement como el estado afable motivacional vinculado con la satisfacción del trabajo de los colaboradores por medio de tres dimensiones los cuales son vigor, dedicación y absorción.

Dimensión 1, vigor: se refiere al aspecto conductual manejado por la energía de una persona que hace una tarea con prontitud de acción fijando en el trabajo firmeza laboral, resiliencia y tomando riesgos en su logro. Reduciendo la probabilidad de la deserción de la misión emprendida (Schaufeli, 2002). Algunos indicadores son: energía, vigorosidad, actitud, resistencia, persistencia, residencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Energía	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
Vigorosidad	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	

Actitud	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	
Resistencia	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4	
Persistente	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	
Residencia	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4	

Dimensión 2, dedicación: es cuando la parte afectiva de la persona es caracterizada por una elevada motivación de tipo intrínseca que involucra sus actividades experimentando entusiasmo, orgullo y desafío motivante para el individuo Schaufeli (2002). Algunos indicadores son: propósito, entusiasmo, inspiración, orgullo y espíritu retador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propósito	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	
Entusiasmo	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
Inspiración	Mi trabajo me inspira	4	4	4	
Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	
Retador	Mi trabajo es retador	4	4	4	

Dimensión 3, absorción: es el aspecto acotado a la parte cognitiva implicado en la concentración por las actividades del trabajo, tiene que ver con la sensación de experimentar felicidad durante la ejecución de la actividad de trabajo. Teniendo el individuo la sensación el tiempo va demasiado rápido con sus avances incluso olvidándose de elementos de necesidad básica como comer, dormir, asearse, entre otros Schaufeli (2002). Algunos indicadores son: tiempo disponible, placer, felicidad, concentración, orientación y la conexión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	
Placer	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	4	4	
Felicidad	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	
Concentración	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	
Orientación	Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4	
Conexión	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: cultura organizacional

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario adaptado de la versión original del Denison Organizational Culture Survey (DOCS) con 80 ítems.
Autor (a):	Soemaryani y Rakhmadini (2013)
Objetivo:	Medir la cultura organizacional
Administración:	Presencial
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Lima
Dimensiones:	Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión
Confiabilidad:	0.988
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Likert
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	38 minutos

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, elaborado por Soemaryani y Rakhmadini (2013) de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Según, Soemaryani y Rakhmadini (2013) definen a la cultura organizacional como un constructo subjetivo hecho por los integrantes de un grupo que establecen las acciones aprobadas por el grupo, dogmas o rituales y reglas que termina influyendo en los ámbitos de la vida profesional y que mandan las disposiciones más importantes.

Dimensión 1, implicación: se refiere a las acciones que realiza las organizaciones frente a sus colaboradores, en cuanto brindárseles poder entendido como la autonomía para formar equipos laborales, desarrollar métodos de trabajo e involucrarlos en los eventos decisivos de la organización para lograr los objetivos organizacionales (Bonavia et al., 2008). Algunos indicadores son delegación de poder por confianza y mérito (Empowerment), cooperación entre los miembros de un grupo para el logro de tareas (trabajo en equipo) y aprendizaje de nuevos conocimientos (desarrollo de capacidades).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empowerment	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	4	4	4	
	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo	4	4	4	
Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización	4	4	4	
	Los grupos y no los individuos son los principales planes de esta organización	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	4	4	4	
	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las	4	4	4	

	capacidades de sus miembros				
--	-----------------------------	--	--	--	--

Dimensión 2, consistencia: se trata a la facultad que tienen los líderes de la organización para dirigir y acompañar a sus subordinados en las actividades encaminadas a desarrollar estrategias y lograr objetivos organizacionales. Bajo los valores que estos marcan en todos los integrantes, está forma de dirigir es propio de aquellas empresas que tienen culturas organizacionales fuertes pero que tampoco exige de las otras. Si bien es cierto, este sería el panorama ideal es imprescindible medir que tal lejos o cerca esta la organización respecto de esta madurez Bonavia et al (2009). Algunos indicadores son valores centrales, acuerdo y adaptabilidad.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Valores centrales	Los líderes y directores practican lo que pregonan	4	4	4	
	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	4	4	4	
Acuerdos	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	4	4	4	
	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	4	4	4	
Adaptabilidad	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	4	4	4	
	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización	4	4	4	

Dimensión 3, adaptabilidad: se refiere a la maleabilidad y dinamismo que poseen las empresas o entidades públicas para adoptar un rol diferente al habitual en un margen de tiempo para hacer frente a las crisis, dificultades, fallas, desafíos, entre otros; ya sea provocados por la misma organización o provenientes del entorno, de esta forma la adaptabilidad se traduce en el idioma universal de instruirse de los errores asumiendo riesgos, pérdidas y también fortuna (Bonavia et al., 2009). Algunos indicadores son promoción del cambio, centralización al cliente, educación organizacional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Orientación al cambio	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	4	4	4	
	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	4	4	4	
Orientación al cliente	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios	4	4	4	
	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	4	4	4	
Aprendizaje organizativo	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	4	4	4	
	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	4	4	4	

Dimensión 4, misión: es la fortaleza que posee los directivos para actuar y pensar frente a dificultades de la organización en cuanto al logro de los objetivos que previamente se definieron como metas realistas, retadores y alcanzables por el equipo de la organización, por lo general este aspecto se vuelve un mito para muchas entidades debido a que se piensa que es un ejercicio propio y exclusivo de alta gerencia o dueños de la empresa.

Lo que termina en un gran tropiezo pues nadie estará dispuesto a seguir los sueños de otros porque simplemente se les mande, razón por la cual la dirección de las intenciones estratégicas de la empresa debe de consensuar visiones y metas que todos apoyen y hagan esfuerzos sabiendo que tendrán recompensas y beneficios de alcanzarlos Bonavia et al (2009). Algunos indicadores son dirección y propósitos estratégicos, metas, visiones

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Dirección y propósitos estratégicos	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	4	4	4	
	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	4	4	4	
Metas	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas	4	4	4	
	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados	4	4	4	
Visión	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	4	4	4	
	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	4	4	4	

Anexo N°4: Operacionalización de variables

Tabla 3. Operacionalización de la variable engagement

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles de rangos
Variable 1: Engagement	Vigor	Energía	Likert	Ninguna vez (0) Pocas veces al año (1) Una vez al mes o menos (2) Pocas veces al mes (3) Una vez por semana (4) Pocas veces por semana (5) Todos los días (6)
		Vigorosidad		
		Actitud		
		Resistencia		
		Persistente		
		Residencia		
	Dedicación	Propósito		
		Entusiasmo		
		Inspiración		
		Orgullo		
		Retador		
	Absorción	Tiempo		
		Placer		
		Felicidad		
		Concentración		
Orientación				
Conexión				

Nota: *Versión abreviada (UWES-9): Schaufeli & Bakker (2003).

Tabla 42. Operacionalización de la variable cultura organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles de rangos
Variable 2: Cultura organizacional	Implicación	Empowerment	Likert	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
		Trabajo en equipo		
		Desarrollo de capacidades		
	Consistencia	Valores centrales		
		Acuerdos		
		Adaptabilidad		
	Adaptabilidad	Orientación al cambio		
		Orientación al cliente		
		Aprendizaje organizativo		
	Misión	Dirección y propósitos estratégicos		
		Metas		
		Visión		

Nota: instrumento denominado Denison Organizational Culture Survey (DOCS) de Soemaryani y Rakhmadini (2013)

Anexo N°5: Análisis de fiabilidad

Figura 4. Prueba de Alfa de Cronbach, engagement.

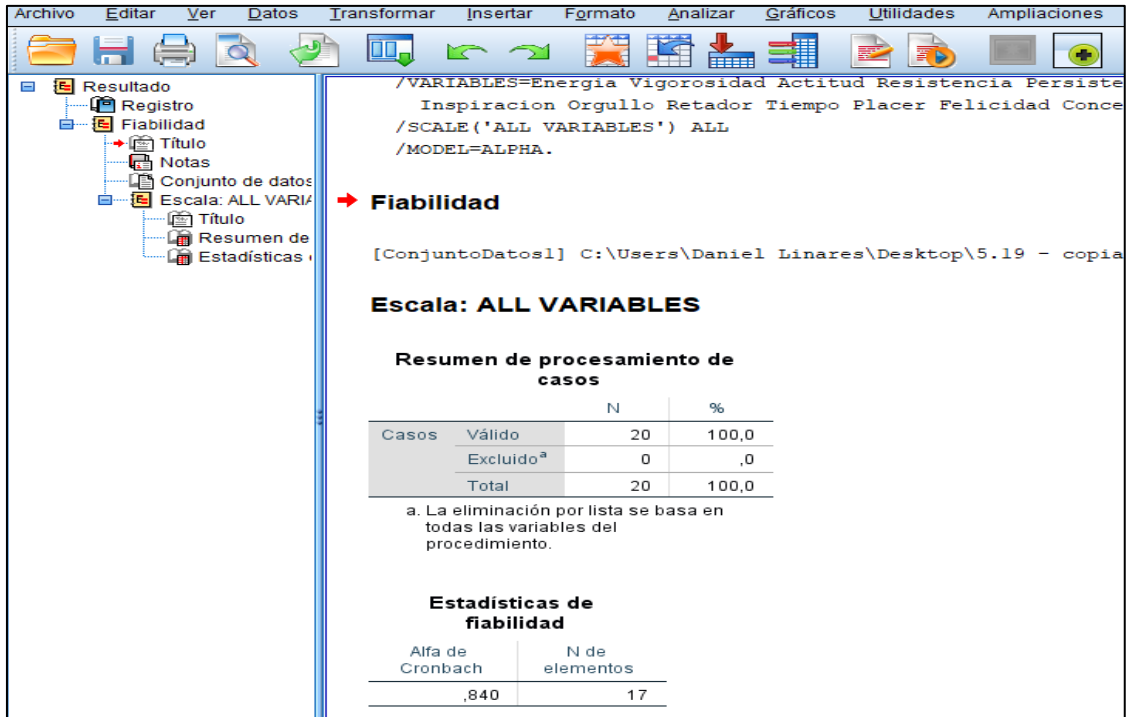


Figura 5. Prueba de Alfa de Cronbach, cultura organizacional.

