



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Engagement laboral y cultura organizacional en una universidad
pública de la región Callao, año 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Márquez Caro, Orlando Juan (ORCID: 0000-0003-4804-2528)

Solizor Carranza, Zoila Mónica (ORCID: 0000-0002-4595-1382)

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por ser mi inspiración y energía en las metas de vida, a mi madre y hermanos que me motivan a ser cada día una persona de la cual se sientan orgullosos.

A mis padres Flavia y Reynaldo, que ya nos dejaron, que sentaron las premisas para el actuar diario; hermanos Santos, que se nos adelantó recientemente, Ada y Fernando; a mi hijo Orlando Jr. Que se supera cada día más sintiéndome orgulloso. Sus hermanos Yuri y Lissette, su madre Eduarda. Igualmente, a Norma Chumpitaz compañera actual y a sus sobrinos Mariana y Omar que tantos momentos ocurrentes nos ofrecen

Agradecimiento

Agradecida a mi excelente colega de tesis; por sus experiencias y aprendizajes adquiridos en su caminar.

A la vida presente que me permite andar en este mundo que continuamos explorando y entendiendo. A mis conocidos y amigos desde la infancia hasta el momento a quienes en algunos pasajes recuerdo con los que experimenté actividades valderas. A compañeros de trabajo en la docencia y estudiantes de diversas instituciones desde colegios, institutos y universidades, con los que aprendí mucho. Y, a los “cumpas” de la vida política con quienes tenemos la utopía de construir una sociedad justa reemplazando el orden salvaje actual

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
<u>IV. RESULTADOS.....</u>	18
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Escala de Likert	14
Tabla 2: Validación	14
Tabla 3: Escala de Alfa de Cronbach	15
Tabla 4: Resumen de procesamiento de casos de la variable Engagement laboral	16
Tabla 5: Estadísticas de fiabilidad de la variable Engagement laboral	16
Tabla 6: Resumen de la variable Cultura organizacional	16
Tabla 7: Fiabilidad de la variable Cultura organizacional	16
Tabla 8: Descripción de la variable Engagement laboral	18
Tabla 9: Descripción de la dimensión Vigor	19
Tabla 10: Descripción de la dimensión Dedicación	20
Tabla 11: Descripción de la dimensión Absorción	21
Tabla 12: Descripción de la variable Cultura organizacional	22
Tabla 13: Descripción de la dimensión Valores	23
Tabla 14: Descripción de la dimensión Comportamiento	24
Tabla 15: Descripción de la dimensión Creencias	25
Tabla 16: Pruebas de normalidad	26
Tabla 17: Coeficiente de correlación entre el engagement laboral y la cultura organizacional	27
Tabla 18: Coeficiente de correlación entre el vigor en el engagement laboral y la cultura organizacional	28
Tabla 19: Coeficiente de correlación entre la dedicación en el engagement laboral y la cultura organizacional	29
Tabla 20: Coeficiente de correlación entre la absorción en el engagement laboral y la cultura organizacional	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Variable Engagement laboral	18
Figura 2: Dimensión Vigor	19
Figura 3: Dimensión Dedicación	20
Figura 4: Dimensión Absorción	21
Figura 5: Variable Cultura organizacional	22
Figura 6: Dimensión Valores	23
Figura 7: Dimensión Comportamiento	24
Figura 8: Dimensión Creencias	25

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao en el año 2020, orientándose con las teorías de Salanova y Schaufeli (2009), Cárdenas y Jaik (2014), Bakker y Demerouti (2008), Bakker y Leiter (2010) para presentar la variable engagement laboral y, las de Chiavenato (2007), Griffith-Kranenburg (2013) y Soemaryani y Rakhmadini (2013) para la cultura organizacional. Aplicando una metodología de enfoque cuantitativo de tipo aplicado diseño no experimental nivel correlacional y estudio transversal, con una población de 47 docentes y muestra de 39 que reportaron información a través de dos cuestionarios procesados con la escala de Likert y comprobados con la prueba de confiabilidad y validados por expertos. Obteniendo el resultado: Se halló que existe una relación positiva y alta entre las variables engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao en el año 2020, tal como evidencia la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.858 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazo la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna. Concluyendo: que el engagement laboral y la cultura organizacional requieren ser evaluados y tratados técnicamente constantemente.

Palabras clave: Engagement laboral, cultura organizacional, absorción, vigor, creencias.

Abstract

The general objective of the research was: To determine the relationship between work engagement and organizational culture in a public university in the Callao Region in the year 2020, orienting itself with the theories of Salanova and Schaufeli (2009), Cárdenas and Jaik (2014).), Bakker and Demerouti (2008), Bakker and Leiter (2010) to present the variable work engagement and, those of Chiavenato (2007), Griffith-Kranenburg (2013) and Soemaryani and Rakhmadini (2013) for organizational culture. Applying a methodology of quantitative approach of the applied type, non-experimental design, correlational level and cross-sectional study, with a population of 39 teachers and a similar sample (census) of 39 who reported information through two questionnaires processed with the Likert scale and verified with the Reliability tested and validated by experts. Obtaining the result: It was found that there is a positive and high relationship between the variables work engagement and the organizational culture in a public university of the Callao Region in the year 2020, as evidenced by the Spearman Rho test with a coefficient of correlation of 0.858 and a bilateral significance of $0.000 < 0.05$, therefore, I reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. Concluding: that work engagement and organizational culture need to be constantly evaluated and technically treated.

Keywords: work engagement, organizational culture, absorption, vigor, beliefs.

I. INTRODUCCIÓN

Un concepto importante en el desarrollo organizacional es el de entender que los individuos conforman uno de los medios más relevantes y primordiales para obtener una superioridad competitiva, es decir, el talento humano, que es una sumatoria de competencias obtenidas, que debe manifestarse en comportamientos positivos para el logro de las metas empresariales. Siendo, por ello, importante alcanzar un grado elevado de engagement en los empleados y así tengan la predisposición para generar mejores resultados, entendiéndose tal constructo, entre otros, como el compromiso o fidelidad que tiene un trabajador con su empresa. De esta manera, los individuos con grados elevados de compromiso enfatizan el sentirse apasionados, energizados e involucrados con la tarea que efectúan. El aumento de grados elevados de engagement en una compañía hace que los empleados incrementen el compromiso con respecto a sus objetivos. A la vez, los individuos se benefician, ya que un entorno de trabajo que resalta esto, es más grato. Disfrutando más de la permanencia en el centro de trabajo.

En el estudio del engagement laboral está presente una variable con la cual se relaciona que es la cultura organizacional, que se interpreta como los valores y doctrinas que se comparten en una institución que guía e instruye la conducta de sus integrantes, que muchas veces enfrentan cambios en su comportamiento, que probablemente desarreglan sus grados de engagement. Por esa razón, una cultura organizacional que contribuye al incremento del grado de engagement es uno de los objetivos a lograr por las compañías para afrontar la competencia con sus pares.

En la experiencia internacional, en Argentina, indican que el compromiso con el trabajo incluye esmero, absorción y dinamismo dirigido a labores en el mismo, por lo que es de suma importancia orientar el engagement laboral (Lupano, de la Iglesia, Castro y Fernández, 2017). En Perú, constataron la existencia de modelos para pronosticar ambas variables y que orienta la cultura colectiva, explicando las discrepancias en el vínculo entre las variables indicadas, aporte importante del estudio (Bobadilla, Callata y Caro, 2015).

En la realidad local o problemática particular de estudio se presentó en una universidad pública de la Región Callao en el año 2020 un engagement laboral de insatisfacción y desmotivación en los catedráticos del área de Ciencias de la Administración, debido que se varió sustancialmente la carga académica sin previa deliberación y/o comunicación reemplazándolas casi en su totalidad y, a la fuerza, usando muchas veces la violencia verbal y física, aplicándose una gestión autoritaria. Tal cultura organizacional manifiesta: de tensión, de falta de comunicación, incertidumbre y casi caos generó debilidad en el compromiso de los profesores. Situación, que, también, interrumpió el subproceso de enseñar y aprender en las aulas, perjudicando a los estudiantes, sucediendo en muchos casos controversias en las notas porque hubo duplicidad de profesores y de aulas. Bajo los argumentos planteados surgió la necesidad de investigar sobre ellas.

Mencionada la problemática, se plantea el PG: ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao en el año 2020? y, los siguientes PE: a) ¿Cuál es la relación entre el vigor en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao en el año 2020?, b) ¿Cuál es la relación entre la dedicación en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao en el año 2020? y c) ¿Cuál es la relación entre la absorción en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao en el año 2020?.

En relación a la justificación de la teoría, se entiende, que servirá a otras investigaciones por su relevancia en las organizaciones ante retos que cumplir. En la parte práctica se constatará los resultados de la aplicación de las orientaciones teóricas asumidas de los respectivos autores respecto a la interpretación de la problemática descrita y las soluciones sugeridas. En lo metodológico, sus resultados serán un aporte para la información y conocimiento de los investigadores.

Siendo los objetivos del estudio, el OG: Establecer la relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la

Región Callao y, los OE: 1ero. Establecer la relación entre el vigor en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao, 2do. Establecer la relación entre la dedicación en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao y 3ro. Establecer la relación entre la absorción en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao.

Con las siguientes hipótesis de investigación, HG: Existe relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao y, las HE: Primera: Existe relación entre el vigor en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao, segunda: Existe relación entre la dedicación en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao y tercera: Existe relación entre la absorción en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao.

II. MARCO TEÓRICO

De otros países hay aportes de Juyumaya (2019) quien en su aporte “Work engagement y desempeño laboral: el papel de la cultura organizacional” propuso como objeto conocer la vinculación entre engagement laboral, satisfacción en el trabajo y desempeño en la actividad, en Chile, con una metodología de diseño transversal. Además, se estudió teóricamente el papel de la cultura organizacional en el patrón planteado. Dando de resultado que el engagement laboral, tiene una sólida vinculación con satisfacción en el trabajo, y que esta variable se vincula favorablemente con desempeño en la actividad, se concluyó, que se confía en que una cultura organizacional sólida, influya favorablemente en la vinculación entre engagement laboral, satisfacción en el trabajo y desempeño en la actividad.

Lupano, De la Iglesia, Castro, y Fernández (2017) en su artículo “Validación de una Escala sobre Engagement Laboral. Perfiles vinculados a mayor Performance y Satisfacción en el trabajo” con el objeto de validar una escala para la valuación del engagement laboral y compromiso laboral, considerándolo como un aspecto psicológico en el papel de esmero, abstracción y dinamismo dirigido a actividades en el trabajo. Por medio de un estudio de factor confirmatorio, un estimado de la solidez interna y evidencias de validación. Obtuvo de resultado la confirmación de que, en Argentina, la Escala de Compromiso laboral, es un argumento válido y de confianza, para usarlo con sus ciudadanos. Concluyendo que se visualizaron altos grados de esmero, abstracción en individuos de menos edad y menos grado de esmero en colaboradores con trabajadores a su cargo, además, se reconocieron perfiles de engagement vinculados a mayor performance y satisfacción en el trabajo.

Grueso-Hinestroza (2014) en artículo sobre cultura organizacional y el engagement de los subordinados con el propósito de aclarar la relación entre ambos y la comodidad de los colaboradores. Su Metodología fue descriptiva-correlacional con muestra de 62 colaboradores de la empresa objeto de análisis y un muestreo estratificado aplicándose un cuestionario que mide 5 valoraciones culturales y la escala de UWES. Con el resultado de que la valoración

organizacional y la permisividad a la duda, parecen ser buenos predictores del engagement en los colaboradores, así, a más permisividad a la duda, mayor engagement de los colaboradores. Concluyendo: La comodidad de los colaboradores y de otros sectores de interés, son temas de mayor relevancia, a nivel socio-organizacional, pues no solo se responde a cuestiones humanitarias y sostenibles, sino que también, consolidan su estadía al conseguir un óptimo desempeño.

En el contexto nacional están presentes Bobadilla et. al. (2015) en trabajo “Sobre ambas variables y el papel de la orientación cultural en una institución” que busco precisar si los modelos de cultura organizacional pronostican el engagement laboral, mediante una metodología que uso un enfoque cuantitativo, explicativo, no experimental, comenzando por un estudio explicativo basado en el patrón de engagement acerca de la teorización de demanda y herramientas en el trabajo. Con los resultados: Los descubrimientos argumentan la existencia de dos modelos de cultura organizacional que pronostican el engagement laboral. Concluyendo: Que hay clases sobre ambas variables con una guía que aclara las discrepancias en el vínculo entre las variables.

Turpo y Jaimes (2019) en artículo “Análisis de la relación entre cultura organizacional y calidad del servicio académico en la imagen institucional de una universidad privada” propusieron de objeto: Precisar la vinculación entre ambas en la institución, fue correlacional, con enfoque cuantitativo usando 3 instrumentos, el SEICE de 93 apartados, el DOCS de Denison de 60 apartados y otro de 31 apartados de Escobar. Los instrumentos de cultura y calidad usaron como valuación la escala de Likert de 5 puntos, la figura se estimó por medio de signos. Con una población de 221 estudiantes. Con resultados que arrojaron vinculaciones relevantes entre las variables y sus dimensiones. Concluyendo, que el valor positivo de la figura se afectó.

Chero y Córdova (2018) en tesis que analiza el vínculo de las variables de estudio en los funcionarios del Municipio Distrital de Independencia, Huaraz-2018” con el objetivo: Precisar cómo se vinculan ambas en los funcionarios. Con una

metodología correlacional, no experimental y población de 217, con muestra de 120 funcionarios los que respondieron la encuesta de Denison y la de UWES, con resultado: que hay existencia de un vínculo entre Cultura Organizacional y Engagement Laboral con un grado medio de 30.8% en los funcionarios del Municipio. Concluyendo que los funcionarios no manifiestan empowerment, cooperación en grupo y aumento de habilidades en la institución, que se muestra en la falta de compromiso, que el funcionario no se tiene metas, desentusiasmo por las actividades a realizar y no siente orgullo de su institución.

Para la presente investigación se tiene la siguiente teorización: Variable: engagemente laboral es explicado por Salanova y Schaufeli (2009) a partir del empleado engaged que debe de tener una sustancial participación psicológica poniendo a prueba más las competencias psicosociales que las capacidades físicas convirtiéndose en una cuestión empresarial crítica, donde las empresas tienen que comprometerse con el “cuerpo, mente y alma” del trabajador. Que, autores como Cárdenas y Jaik (2014) citando a Salanova y Schaufeli (2009), nombrando al engagement, proponen que aún no hay una teoría que la explique, siendo las teorías psicológicas las que intentan explicarlo indicando que es un área de análisis en crecimiento; identificando dos patrones que explican el engagement: el patrón DRL (2008) y el patrón JD-R (2010).

El Patrón DRL de Bakker y Demerouti aparece en la Salud Ocupacional y sugiere la existencia de 2 modelos de comodidad socio-psicológicas con variedad en antecedentes y consecuentes: el engagement y el burnout. Este patrón es de clase de teorización centrada en lo emotivo, ya que considera 2 indicadores de lo real en el trabajo: el engagement o comodidad del subordinado y el burnout o incomodidad del subordinado. Dicho patrón emite el análisis del engagement juntamente al burnout de forma conjunta ya que, como confirman Salanova y Schaufeli (2009). El patrón DRL sugiere que ante las demandas en el trabajo podría brotar momentos de estrés en los subordinados, de forma que de no poder enfrentarlas se genera cansancio que conlleva al burnout; en oposición, quienes obtienen respuesta a estos requerimientos laborales por medio de los recursos de trabajo, comienzan un proceso emocional que conlleva al engagement.

Bakker y Leiter (2010) muestra un patrón JD-R para predecir el engagement laboral, este patrón propone la predicción a partir de los recursos en el trabajo y de los recursos psicopersonales. El patrón JD-R propone también que las demandas en la labor, se vinculen con las herramientas del engagement, y que los recursos de trabajo, mantengan al engagement ante el gran requerimiento del puesto: entorno negativo, carga laboral, actividad física, etc. Siendo las dimensiones del engagement laboral para el estudio las presentadas en el patrón JD-R: vigor, dedicación, absorción, que presentamos a continuación:

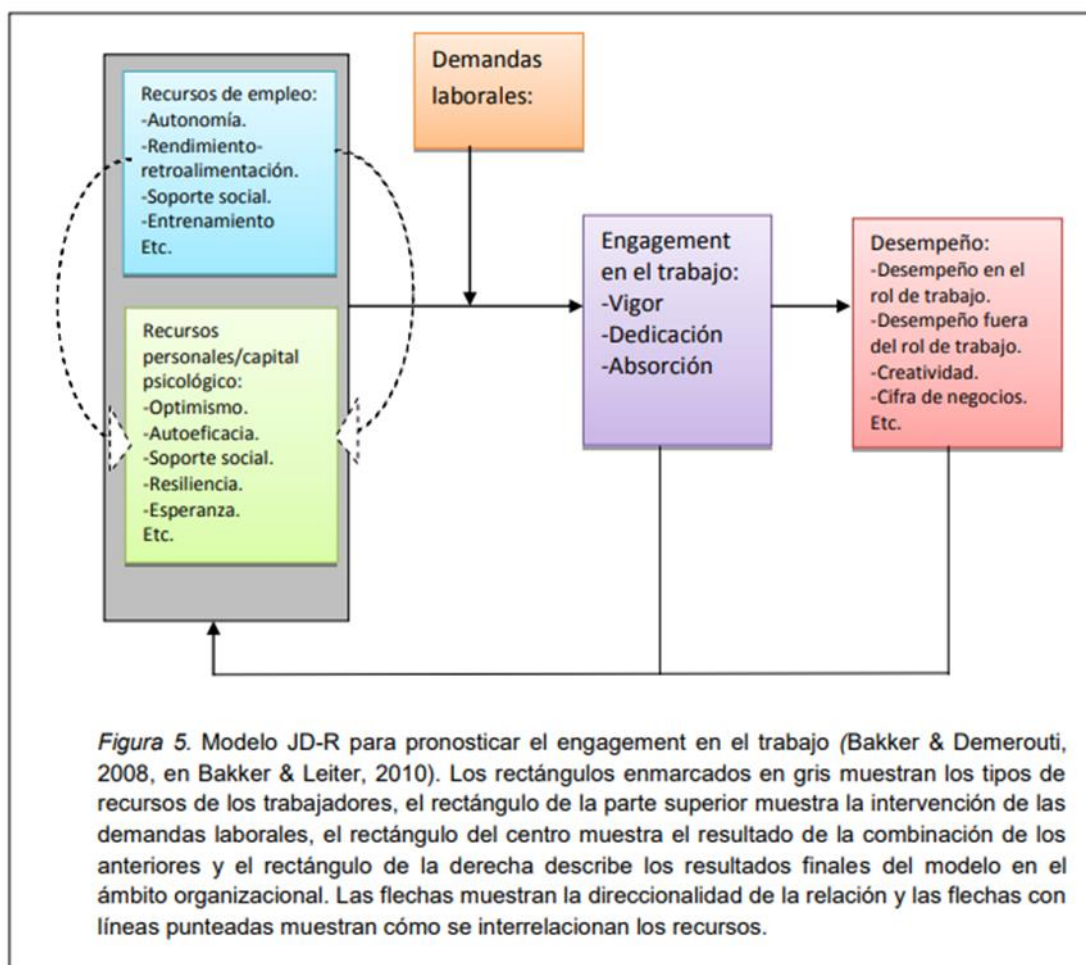


Figura 1. Dimensiones de engagement laboral
Fuente: Cárdenas y Jaik (2014, p 48)

1. Vigor, que es el desgaste elevado de fuerza e intelecto a lo largo de la realización de actividades. 2. Dedicación que es el aporte del colaborador mediante emociones de significancia, exaltación, estímulo, estimación y desafío.

3. Absorción, que es la dedicación plena del trabajador en su labor (Bakker y Demerouti, 2008).

Para la variable cultura organizacional se tiene el sustento teórico de Chiavenato (2007) quien indico que:

El sendero más factible para cambiar a las instituciones es cambiar su “cultura”, o sea, cambiar el sistema dentro del cual conviven y laboran los individuos, que es una manera de vivir, un método de creencias, perspectivas y valores, una manera de interactuar y relacionarse representativamente, todos de cierta institución. Cada institución es un método complicado y humano, con caracteres propios, como su misma cultura y con un método de valores. Todo este grupo de variables se debe estudiar y descifrar constantemente. La cultura organizacional influencia el ambiente existente en la institución. (p.418).

Deduciéndose las dimensiones: Valores, comportamiento y creencia, que, a su vez, se relacionan con otros aportes considerando la existencia de varios conceptos y acercamientos a este constructo. Muchos conceptos sobre saltan los componentes cognoscitivos culturales, como supuestas, creencias y valores, en tanto que, otros conceptos extienden la noción de cultura para introducir modelos de comportamientos. En macro, la cultura organizacional es una apreciación común por los integrantes de un sector referente a los valores, creencias y normativas que influyen la apariencia del vivir laboral y conducen las decisiones. Citado por Bobadilla, Callata y Caro (2015).

La cultura organizacional muchas veces pasa “desapercibido” por los ejecutivos y participantes en las organizaciones, como si fuese un elemento poco sustancial y de costumbre cotidiana, sumándose valores, concepciones, costumbres, etc. Sin tomar en cuenta a las de la institución produciéndose muchas veces conflictos o contradicciones agudas entre los colaboradores y con los dirigentes. Su comprensión científica es importante, así como su práctica sistemática y orientada.

III. METODOLOGÍA

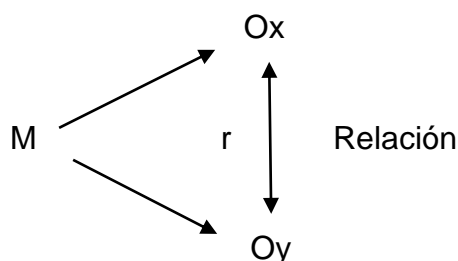
3.1. Tipo y Diseño de investigación

La tesis trabajo con el enfoque cuantitativo que se entiende como aquel que parte de preguntas de investigación que se responden con hipótesis que se establecen previamente, que explican Hernández et al. (2014) que indicaron que el saber debe ser objetivo y que este se produce desde un proceso de deducción en el que, por medio del análisis de estadística inferencial, se comprueban hipótesis anteriormente formuladas.

El tipo fue aplicada debido porque propuso una solución práctica a la problemática planteada; que explicó Baena mencionando que dicho tipo tiene el propósito de estudiar un problema buscando soluciones prácticas inmediatas. También, tuvo un diseño que no efectuó ninguna alteración de las variables-no experimental Hernández et al. (2014).

La indagación fue transversal considerando que se analizó el problema en un determinado momento, de acuerdo a Hernández et al. (2014) que refiere que una investigación de corte transversal estudia un problema en un tiempo. A su vez, será descriptivo correlacional porque revisó el vínculo de las variables, de acuerdo con Ñaupás, Valdivia, Palacios, & Romero (2018) que mencionaron que tal nivel sólo tiene la perspectiva de conocer el nivel de asociación de una variable con otra.

Siendo su diagrama:



Dónde:

Ox: Engagement laboral

Oy: Cultura organizacional

R: Relación OX.Oy.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables analizadas son de tipo categóricas y de naturaleza cualitativas que se revisaron según la escala ordinal por el atributo que expresen (Supo, 2012). Además, conceptualizándolas de la siguiente manera:

Conceptualización de la variable engagement laboral: El engagement es una situación permanente en el aspecto de trabajo, que se reconoce con la indagación de las necesidades de estabilidad, de propiedad, de reconocimientos y de autorrealizaciones (Cárdenas y Jaik, 2014, pp. 27-28). Siendo sus dimensiones las consideradas en el modelo JD-R: vigor, dedicación, absorción, que definimos a continuación:

Dimensiones de engagement laboral

Dimensión: Vigor

Vigor se comprende como el desgaste elevado de fuerza e intelecto a lo largo de la realización de actividades, que está supeditada por la disposición de proporcionar grandes esfuerzos que manifiesten insistencia inclusive ante dificultades.

Dimensión: Dedicación

Muestra al colaborador con su labor, así como emociones de significancia, exaltación, estímulo, estimación y desafío.

Dimensión: Absorción

La absorción trata la sumersión de un colaborador y el concentrarse plenamente en su labor, de tal forma que pierda la idea del tiempo motivado por el gran disfrute experimentado.

Criterios considerados de Bakker y Demerouti (2008, p. 108).

Conceptualización de la variable cultura organizacional: Son aquellos patrones de creencias y supuestos básicos que un grupo crea, descubre o desarrolla que considera dignos de ser transmitidos a los nuevos miembros (Schein 1992: 12), citado por Bobadilla, Callata y Caro (2015). Cuyas dimensiones son: Valores, comportamiento y reacciones, que definimos a continuación:

Dimensión: Valores

Son los principios éticos y profesionales que guían actividades y que denotan de alguna manera el espíritu de la misma. Los valores son los "genes" "personalidad" de la empresa.

Dimensión: Comportamiento

El comportamiento del individuo depende de características de personalidad: capacidad de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente externo e interno, actitudes, emociones, valores, etc., y de las características organizacionales: sistemas de recompensas y castigos, de factores sociales, políticos, de la cohesión grupal existente, etc.

Dimensión: Creencias

Las creencias están dentro de los elementos de la cultura organizacional y la podemos definir como aquella idea o pensamiento que se cree seguro.
Opiniones tomadas Chiavenato (2007)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población fueron los profesores de la FCA de una Universidad Pública en la región Callao en el año 2020 en número de 86, información que proporcionó la dirección de la Jefatura de Departamento. Que Grande y Abascal (2017, p.25) la definieron "...la población es una colección...de las cuales se desea obtener una información. Las unidades de la población pueden ser familias, empresas... etc." Aplicándose el criterio de exclusión al no considerar a los docentes nombrados que fueron 47, debido que ellos no estuvieron inmersos en la problemática

indicada, por lo que se usó el criterio de incluir sólo a los profesores contratados afectados, que sumaban 39 que fueron parte de la población.

Muestra, muestreo y unidad de análisis. - En el presente trabajo la muestra estuvo representada por 39 profesores, que Hernández et al. (2014) definieron: como una parte de la población en donde se tomarán datos que se tendrán que definirse y delimitarse, siendo de tipo no probabilístico al aplicarse los criterios de exclusión e inclusión que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados.

Siendo la unidad de análisis los docentes

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la encuesta para la recopilación de data y la revisión de fuentes documentales, que permitieron reunir información y datos cuantitativos acerca de las variables, que según Arias (2016) pueden ser particulares y específicas de un procedimiento para el mejoramiento al procedimiento científico

Instrumento de recolección de datos

El cuestionario fue el instrumento de recopilación de datos con la escala de likert.

Tabla 1

<i>Escala de Likert</i>	
NIVELES	RESPUESTAS
Siem.	5
Cas. Siem.	4
Alg. Vec.	3
Casi}. Nun.	2
Nun.	1

Fuente: Elaboración Propia.

La escala de Likert es un procedimiento de medición aplicada por los estudiosos con el propósito de evaluar actitudes y opiniones de los encuestados con cada pregunta. Origina un prototipo de cuatro a siete posibilidades de respuesta que reflejen estos niveles, aunque el más usado es el modelo de cinco

variantes de respuestas. Según Matas (2018), nos indica que, “son instrumentos psicométricos donde el preguntado debe señalar su conformidad o desconformidad acerca de una aseveración, ítem o reactivo, lo que se realiza por medio de una escala organizada y unidimensional” (p 39).

Validez

Es un instrumento que mide la no presencia de sesgos. Su aplicación se realizó a través de 3 expertos docentes de la universidad (Dra. Michca Maguiña, Mg. Pasache Ramos, Máximo y Dr. Márquez Caro, Fernando⁹ que opinaron su aplicabilidad.

Confiabilidad

Para la fiabilidad se utilizaron 10 respuestas para la muestra piloto utilizándose el estadístico Alfa de Cronbach con SPSS para hallarla teniendo en cuenta:

Tabla 3

Escala de Alfa de Cronbach-AC

Rango	Deducción
0.81 - 1.00	Muy alto
0.61 - 0.80	Alto
0.41 - 0.60	Moderado
0.21 - 0.40	Bajo
0.01 - 0.20	Muy bajo

Tabla 4

Res. Engagement laboral

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Tabla 5

Fiab. Engagement laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	10

Se logro un 0,894 siendo de alta confiabilidad.

Tabla 6

Res. Cultura organizacional

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Tabla 7

Fiab. Cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	10

Se consiguió un 0,807 siendo de alta confiabilidad.

Procedimientos

Se reunió datos de la unidad de estudio que permitió establecer una base de datos, después se organizó de acuerdo a los nombres de las variables y usando etiquetas para ser trasladados al SPSS, para luego realizar la interpretación respectiva.

3.5. Método de análisis de datos

Con la estadística descriptiva cada variable con sus dimensiones y luego el análisis estadístico inferencial que permitió realizar la comprobación de hipótesis, que se inició con una prueba de normalidad que permitió determinar realizar un estudio no paramétrico.

3.6. Aspectos éticos

El estudio consideró el cumplimiento de la significativa visión ética profesional, desde la perspectiva de los principios sociales, morales, las reglas y normas del comportamiento que implica la ética. La cual brinda el logro del perfeccionamiento de la investigación. Según Paredes y Velasco (2014, p. 10) la ética se entiende como el modo que se adquiere a fuerza de actos, costumbres, hábitos y virtud.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de Engagement laboral

Tabla 8

Descripción de la variable Engagement laboral

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Eficiente	6	15,4	15,4	15,4
Poco eficiente	8	20,5	20,5	35,9
Deficiente	25	64,1	64,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Fuen: resultados

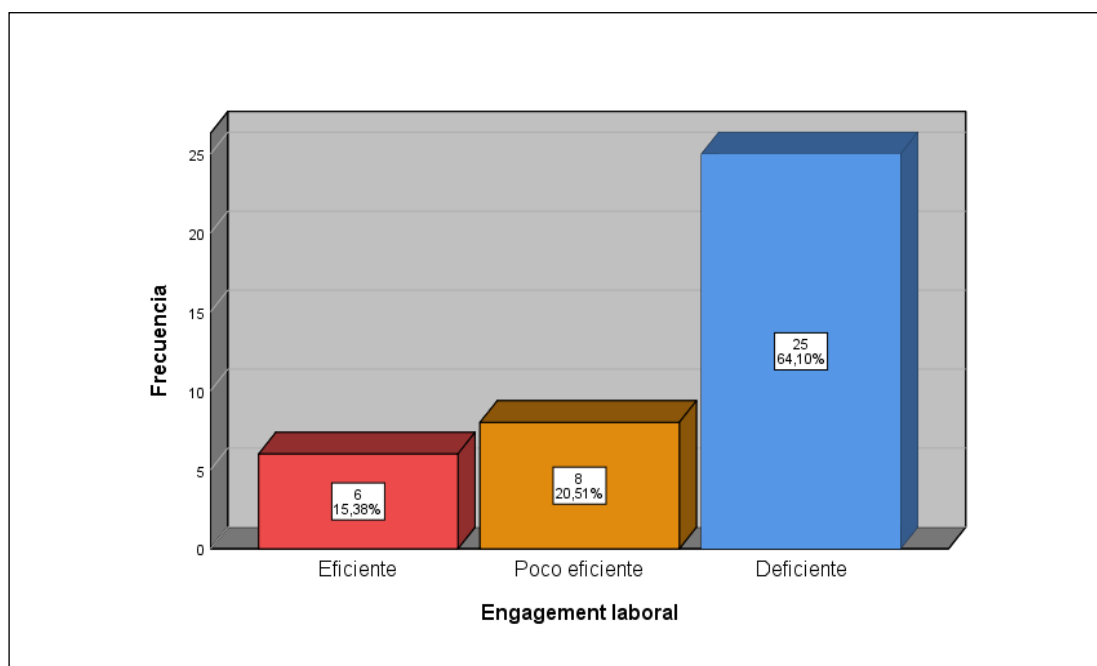


Figura 1. Engagement laboral

Interpretación

El porcentaje alto 64,1% evidenció que los encuestados indican el engagement laboral en un nivel Deficiente; igualmente otro grupo indica un 20,5% se ubica en un nivel Poco eficiente y Eficiente un 15,4%.

Tabla 9

Dimensión Vigor

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Eficiente	5	12,8	12,8	12,8
Poco eficiente	17	43,6	43,6	56,4
Deficiente	17	43,6	43,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Fuen: result.

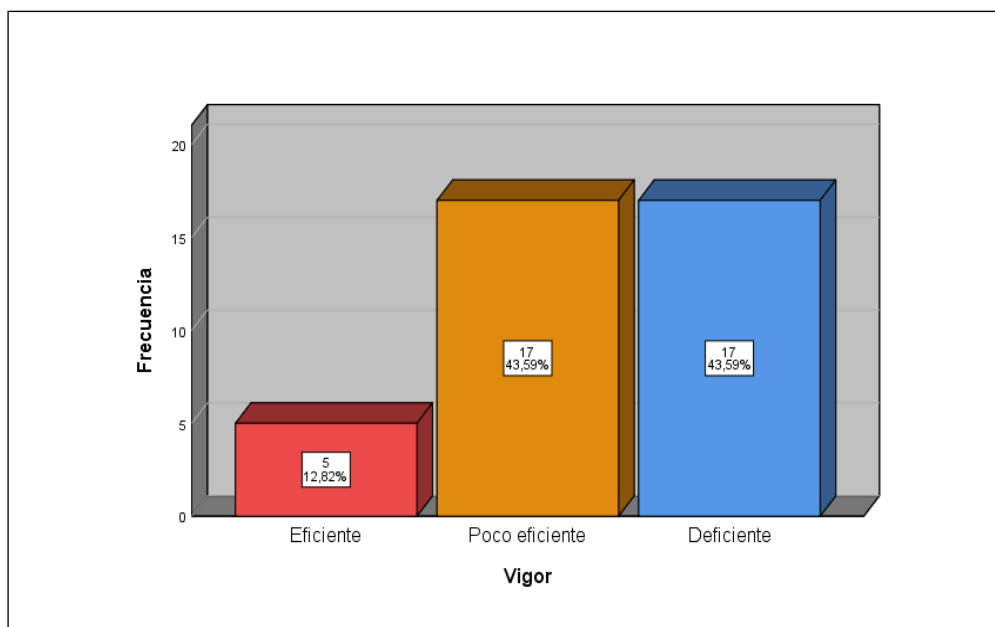


Fig. 2. Dim. Vigor

Opinión

Se muestra que es deficiente en un 43,6%, reflejando que, no hay un adecuado vigor (esfuerzo) en el Engagement laboral que otorgue beneficios a la institución; sin embargo, es poco eficiente para otro 43,6% reflejando poco vigor (esfuerzo) y es eficiente para un 12,8%.

Tabla 10

Descripción de la dimensión Dedicación

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Eficiente	5	12,8	12,8	12,8
Poco eficiente	12	30,8	30,8	43,6
Deficiente	22	56,4	56,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Fuen.: resul.

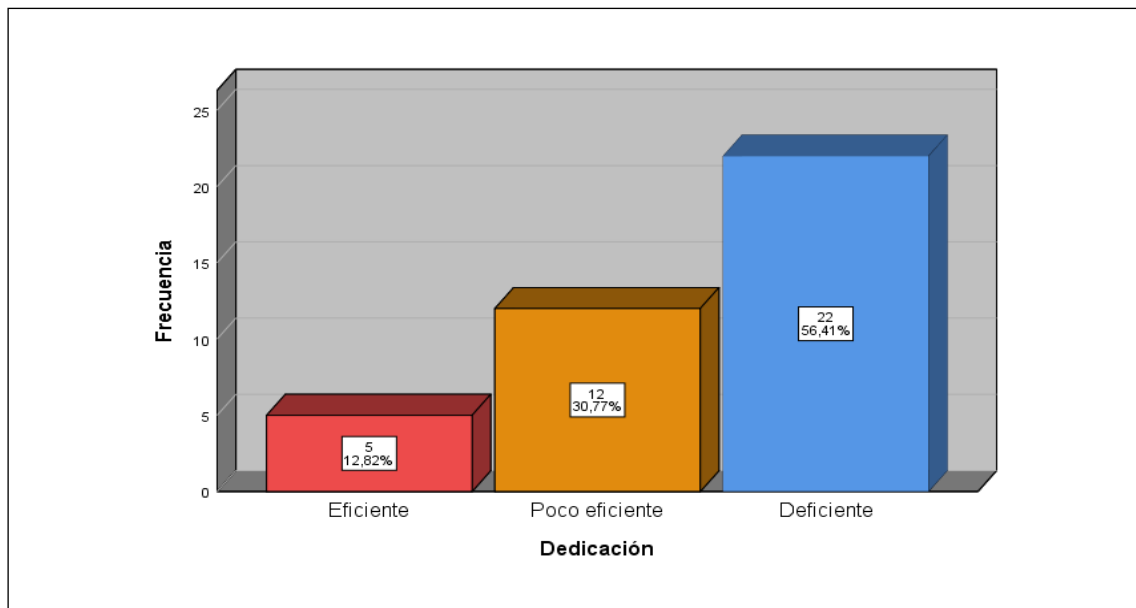


Fig. 3. Dim. Dedicación

Opinión

Se apreció que es deficiente para un 56,4%, reflejando que, no hay una adecuada dedicación para desempeñar el trabajo con entusiasmo; es poco eficiente para un 30,8% reflejando poca dedicación para desempeñar el trabajo con entusiasmo y eficiente un 12,8%.

Tabla 11

Desc. dim. Absorción

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Eficiente	4	10,3	10,3	10,3
Poco eficiente	13	33,3	33,3	43,6
Deficiente	22	56,4	56,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Fuen.: resul.

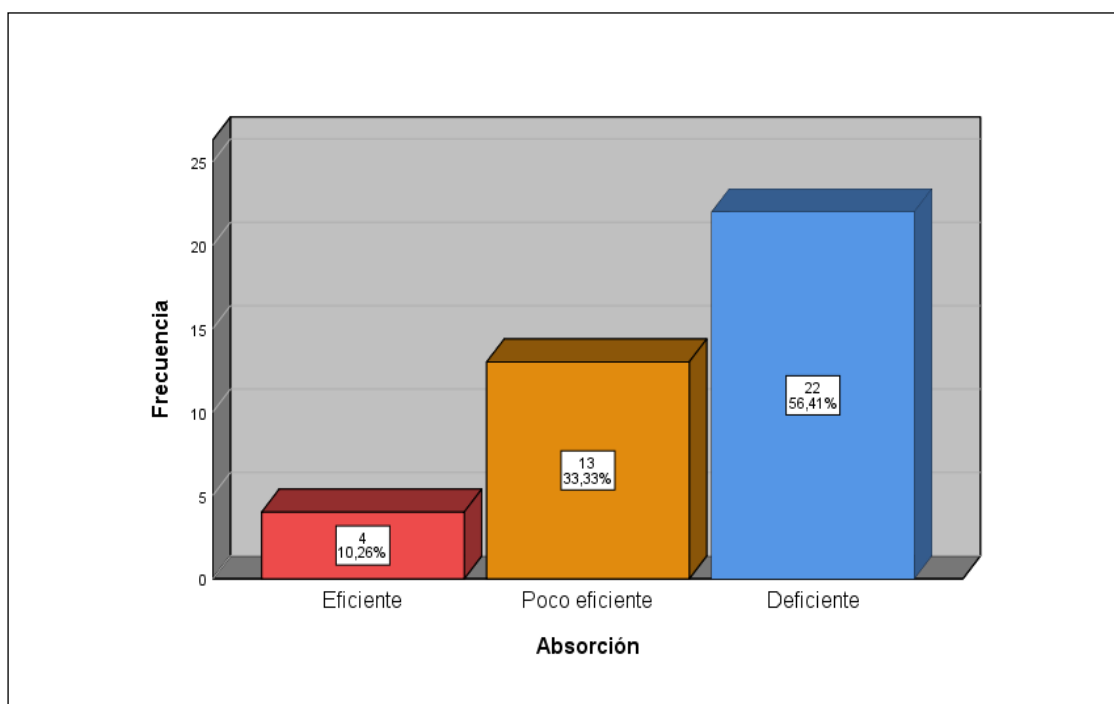


Figura 4. Dimensión Absorción

Opinión

Es deficiente para un 56,4% sin una adecuada absorción es decir falta de concentración; es poco eficiente para un 33,3% reflejando que no están completamente concentrados y eficiente un 10,3%.

Análisis descriptivo de cult. Organ.

Tabla 12

Descripción de la variable Cult. Organ.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Eficiente	6	15,4	15,4	15,4
Poco eficiente	11	28,2	28,2	43,6
Deficiente	22	56,4	56,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Fuen.: result.

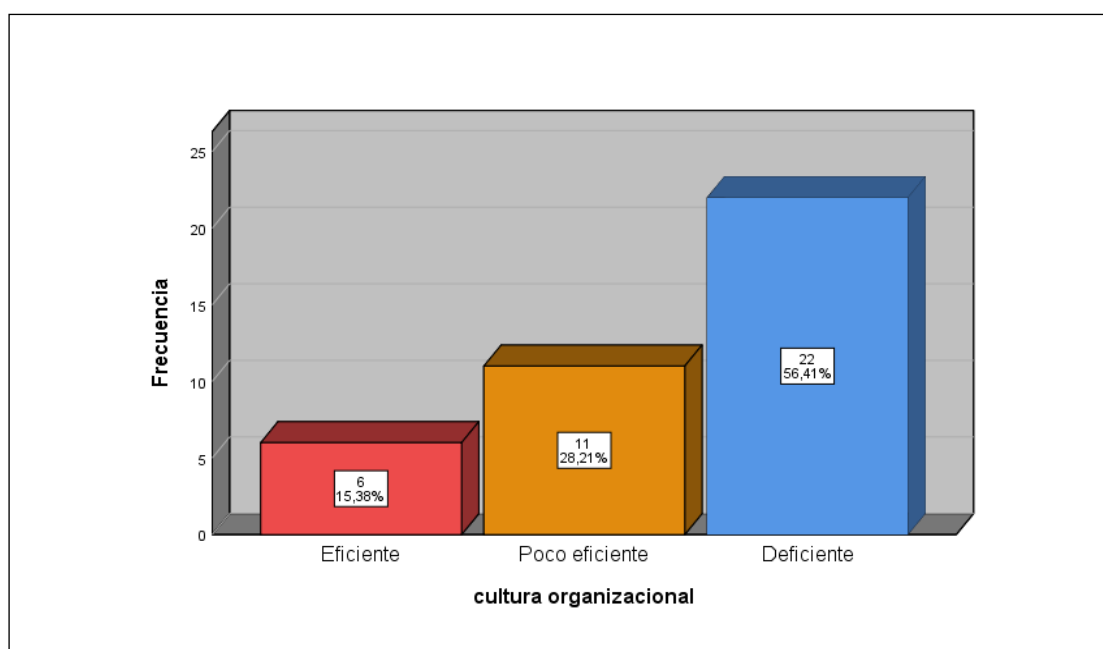


Fig. 5. Cult. Organ.

Interpretación

El porcentaje alto 56,4% evidenció que los encuestados se percatan que la Cultura organizacional muestra un nivel deficiente; igualmente otro grupo indica un 28,2% se ubica en un nivel Poco eficiente y Eficiente un 15,4%.

Tabla 13

Descripción de la dimensión Valores

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Eficiente	5	12,8	12,8	12,8
Poco eficiente	16	41,0	41,0	53,8
Deficiente	18	46,2	46,2	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Fuen.: result.

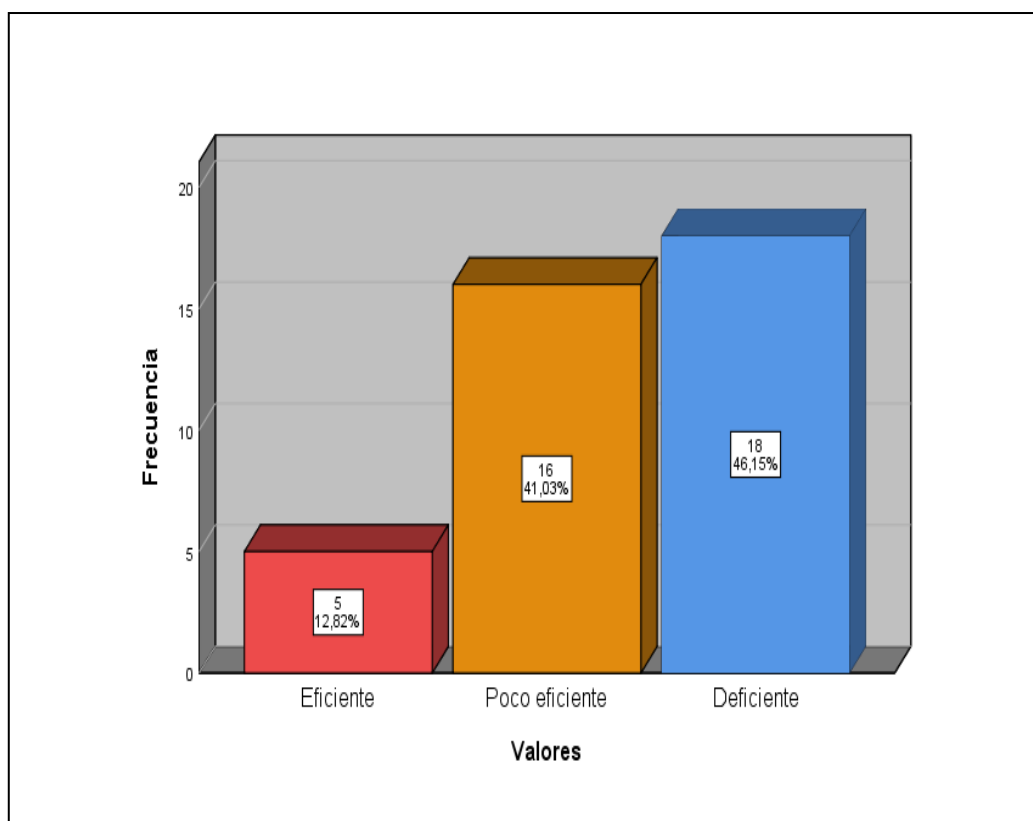


Fig. 6. Dim. Valores

Interpretación

El porcentaje alto 46,2% evidenció que los encuestados perciben que existe un nivel Deficiente sobre los valores y un 41,0% indicó que están en un nivel Poco eficiente y Eficiente 12,8%.

Tabla 14

Descrip. Dimen. Comportamiento

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Eficiente	5	12,8	12,8	12,8
Poco eficiente	11	28,2	28,2	41,0
Deficiente	23	59,0	59,0	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Fuen.: result.

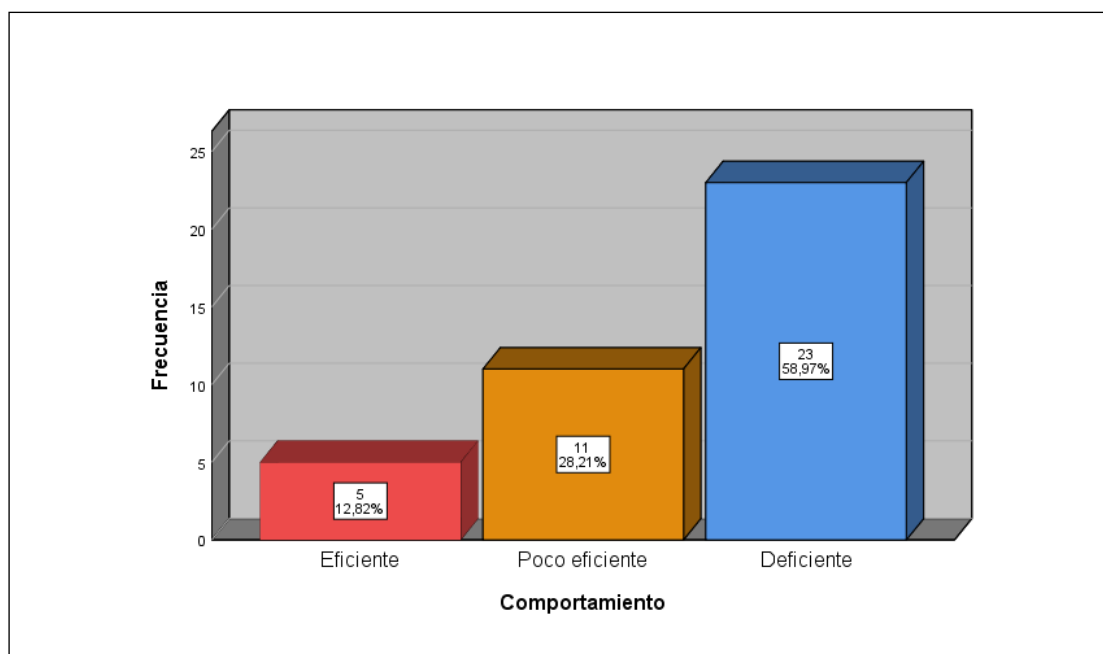


Fig. 7. Dim. Comportamiento

Interpretación

El porcentaje alto 59,0% evidenció que los encuestados perciben que existe un nivel Deficiente sobre el comportamiento y un 28,2% indicó que están en un nivel Poco eficiente y Eficiente 12,8%.

Tabla 15

Descrip. Dimen. Creencias

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Eficiente	5	12,8	12,8	12,8
Poco eficiente	15	38,5	38,5	51,3
Deficiente	19	48,7	48,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Fuen.: result.

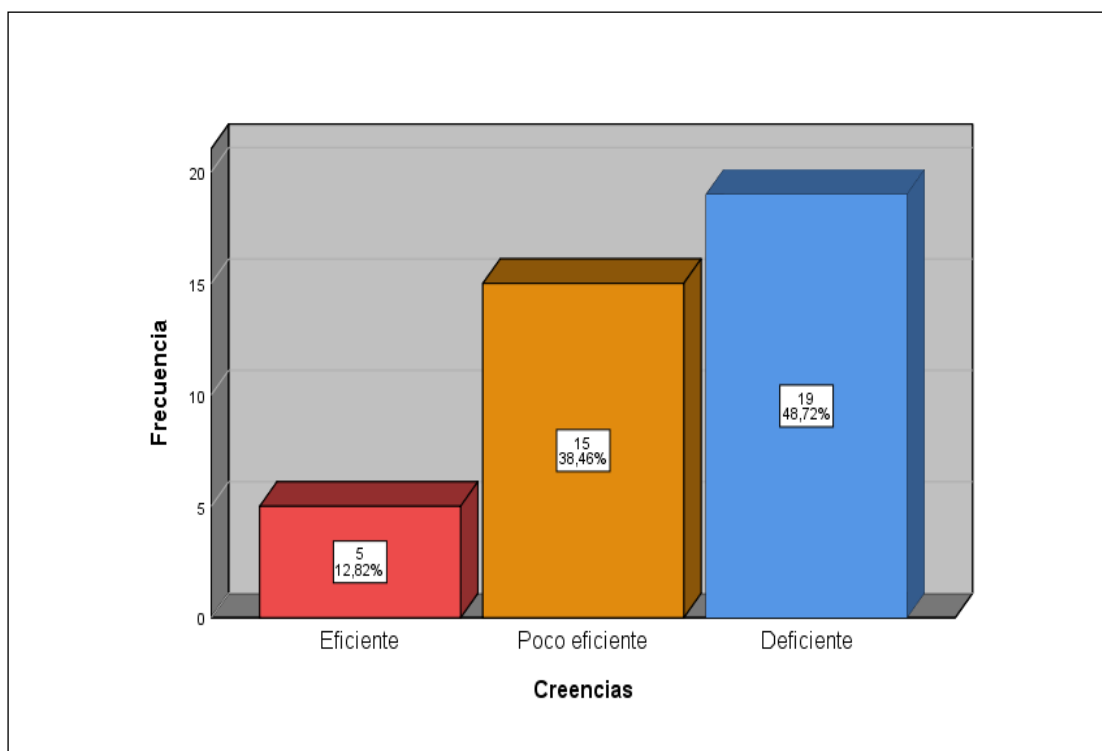


Fig. 8. Dim. Creencias

Interpretación

El porcentaje alto 48,7% evidenció que los encuestados perciben que existe un nivel Deficiente sobre las Creencias y un 38,5% indicó que están en un nivel Poco eficiente y Eficiente 12,8%.

Resultados inferenciales

Se aplicó la prueba de normalidad, existen de dos tipos, la de Kolmogorov-Smirnov, con muestra mayor a 50 y la de Shapiro-Wilk, con muestra menor a 50. Para nuestro estudio usamos la segunda, por contar con un muestreo de 39 encuestados.

Tabla 16

<i>Pruebas de normalidad</i>						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Engagement laboral	,199	39	,000	,917	39	,007
Cultura organizacional	,164	39	,010	,911	39	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Muestra la tabla 16 los siguientes resultados: Al ser la significancia de las variables cuyo p-valor calculado para la variable Engagement laboral es $0,007 < 0,050$ y cuyo p-valor calculado para la variable Cultura organizacional es $0,004 < 0,050$ la distribución no es normal (si es menor que $0,05$ la distribución no es normal) correspondiendo a Rho Spearman y una prueba no paramétrica.

4.2. 1. Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao

H₁: Existe relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H₁

Tabla 17

Coefficiente de relación entre de engagement laboral y la cultura organizacional

			Engagement laboral	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Engagement laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

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

Se observó una Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$ rechazándose H_0 y aceptándose H_1 .
Con un coeficiente de correlación de 0.858, positiva y alta entre las variables.

Conclusión: Hay un vínculo entre el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao en el año 2020.

La comprobación de las restantes hipótesis específicas se encuentra en el anexo 6.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo expuesto, en la HG., se halló conexión positiva y alta entre las variables engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao, tal como evidencia la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.858 y una Sig. Bil. de $0,000 < 0,05$, por tanto, aceptándose la H1. Coincidiendo con Juyumaya (2019) quien en artículo “Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral” obtuvo como resultado que work engagement tiene un alto vínculo con satisfacción en el trabajo y, que esta variable se vincula favorablemente con desempeño en la labor, concluyendo que se espera que la cultura organizacional influya favorablemente en el vínculo entre work engagement, satisfacción en el trabajo y desempeño en la labor.

Así mismo, con Lupano, De la Iglesia, Castro, y Fernández (2017) en su artículo “Validación de una Escala sobre Engagement Laboral”, quienes en el resultado de su investigación confirmaron que la Escala de Compromiso en su país con la labor, es una prueba válida y de confianza para su utilización con sus compatriotas. Concluyendo: Que se observó mayor nivel de atención y absorción en individuos de menos edad y menor nivel de atención en colaboradores con gente a cargo. Por último, se reconocieron perfiles de engagement vinculados a alto performance y satisfacción en el trabajo. Que, Salanova y Schaufeli (2009) a partir del empleado engaged explican que debe de tener una sustancial participación psicológica poniendo a prueba más las competencias psicosociales que las capacidades físicas convirtiéndose en una cuestión empresarial crítica, donde las empresas tienen que comprometerse con el “cuerpo, mente y alma” del trabajador. Que, autores como Cárdenas y Jaik (2014) citando a Salanova y Schaufeli (2009), refiriéndose al engagement, proponen que aún no hay una teoría que la explique, siendo las teorías psicológicas las que intentan explicarlo; identificando dos patrones explicativos del engagement: el patron DRL de Bakker y Demerouti (2008) y el patron JD-R de Bakker y Leiter (2010).

En la 1ra. HE. se comprobó una vinculación favorable y alta entre la dimensión el vigor en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao, como muestra Rho Spearman con un

coeficiente de correlación de 0.890 y una Sig. Bil. de $0,000 < 0,05$, por tanto, acepto la H1. Coincidiendo con Grueso-Hinestroza (2014) quien en artículo “Valores de la cultura organizacional y su vínculo con el engagement de los colaboradores” obtuvo los resultados que indicaron que el valor organizacional y la permisividad a la duda parecen ser buenos predictores del engagement a los colaboradores, así, a más permisividad a la duda, mayor engagement de los empleados. Concluyendo: Que la comodidad de los colaboradores y de otros sectores de interés es un tema de mayor relevancia a nivel socio-organizacional.

Así mismo, con Bobadilla, Callata y Caro (2015) en tesis “Engagement laboral y cultura organizacional” que obtuvieron los resultados que demuestran la existencia de 2 clases de cultura organizacional que pronostican el engagement laboral. La cultura organizacional, Misión y compromiso explica de forma favorable el engagement laboral de los empleados del muestreo. Además, solo los individuos, con una guía de cultura individual, explican las variaciones en los vínculos entre la cultura organizacional Misión y el Engagement. Así mismo, se halló que la variable lengua, es un principio relevante, concluyendo: Que existen clases de ambas variables que las pronostican y, que el modelo de cultura-colectiva, aclara las variaciones en los vínculos entre las variables engagement y cultura organizacional.

Que, el patrón DRL de Bakker y Demerouti, en el marco de la Salud Ocupacional, propone, que hay 2 clases de comodidad psicológica o social con diversos antecedentes y consecuentes: el engagement y el burnout. Este patrón se sitúa en el sector de la teorización centrada en lo emotivo ya que presenta dos indicadores de lo real en el trabajo: el engagement o comodidad del trabajador y el burnout o incomodidad del trabajador. Este patrón remite al análisis del engagement juntamente al burnout de forma continua porque, como sostienen Salanova y Schaufeli (2009). El patrón DRL propone, que ante las demandas de trabajo puede brotar una posición de estrés para los colaboradores, de forma que, de no poder enfrentarlas, se genera cansancio que conlleva al burnout; contradictoriamente, quienes responden a estos requerimientos en el trabajo por medio de las herramientas de trabajo se proyectan en un proceso emocional que conlleva al engagement.

En la 2da. HE. se halló la existencia de un vínculo favorable y bueno entre la dimensión dedicación en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao, con Rho Spearman con un coeficiente de correlación de 0.689 y una Sig. Bil. de $0,000 < 0,05$, por tanto, aceptándose la H1. Al igual con Turpo y Jaimes (2019) quienes en su aporte “Estudio de los vínculos entre cultura organizacional y calidad del servicio académico” hallaron los resultados que indican vinculaciones significativas entre las variables y sus dimensiones. Concluyendo, que el valor positivo de la imagen institucional se ve afectado por la cult. Organ. y la calid. del serv. acad. Así mismo, con Chero y Córdova (2018) en tesis “Cultura Organizacional y su vínculo con el Engagement Laboral” tuvieron el resultado la existencia de un vínculo entre Cultura Organizacional y Engagement Laboral con un grado medio de 30.8% en los funcionarios del Municipio. Y la conclusión: los funcionarios no presentan empowerment, trabajo en equipo y desarrollo de las habilidades en la institución, que se ve en la Dedicación, que el funcionario no tiene objetivos en su labor, entusiasmo por las actividades que ejecuta y no siente orgullo.

Que, Bakker y Leiter (2010) revelan en el patrón JD-R para presagiar el engagement laboral, el cual hacen después de verificar diversos estudios. Este patrón propone que el engagement laboral se puede presagiar desde los recursos profesionales, individuales o psicológicos. El patrón JD-R propone también, que las demandas profesionales se vinculan con las herramientas del engagement, y que las herramientas del empleo, mantienen al engagement ante el alto requerimiento del puesto: entorno negativo, carga de tareas, actividad física, etc.

En la 3ra. HE. se halló una correlación favorable y alta entre la dimensión la absorción en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao, con Rho Spearman con un coeficiente de correlación de 0.900 y una Sig. Bil. de $0,000 < 0,05$, por tanto, aceptándose la H!. Mostrando relación con Juyumaya (2019) en el artículo “Work engagement y desempeño laboral: el papel de la cultura organizacional” donde obtuvo el resultado que work engagement tiene un alto vínculo con satisfacción laboral, y que esta variable se vincula favorablemente con desempeño en la actividad, concluyendo que se espera que culturas organizacionales fuertes influyan favorablemente en el

vínculo entre work engagement, satisfacción en el trabajo y desempeño en la actividad.

Como, también, con Bobadilla, Callata y Caro (2015) en tesis “Engagement laboral y cultura organizacional” que tuvo como resultado de la existencia de 2 clases de cultura organizacional que pronostican el engagement. Las culturas organizacionales Misión e Involucramiento explican de forma significativa y favorable el engagement laboral de los empleados del muestreo Que, Chiavenato (2007) quien señaló el sendero más factible para cambiar a las instituciones es cambiar su “cultura”, o sea, cambiar el sistema dentro del cual conviven y laboran los individuos. Cultura organizacional es una manera de vivir, un método de creencias, perspectivas y valores, una manera de interactuar y relacionarse representativamente, todos de cierta institución. Cada institución es un método complicado y humano, con caracteres propios, como su misma cultura y con un método de valores. Todo este grupo de variables se debe estudiar y descifrar constantemente. La cultura organizacional influencia el ambiente existente en la institución.

VI. CONCLUSIONES

Se presentan las sgtes.:

1. Se determino el OG al lograrse un grado de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ rechazándose la H_0 y aceptándose la H_1 debido que hay vínculo entre engagement laboral y la cultura organizacional de 0.858 positiva y alta. Por lo que es importante aplicar el patrón JD-R para el engagement en la labor, para predecir los recursos laborales.
2. Se determino el 1er. OE con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, es decir, menor a 0,05 rechazándose la H_0 y aceptándose la H_1 con un vinculo entre la dimensión el vigor en el engagement laboral y la cultura organizacional en 0.890 positiva y alta. Entendiéndose que el patrón DRL de Bakker y Demerouti se deben de considerar porque son 2 tipos de comodidad psicológica-social con diversos antecedentes y consecuentes: el engagement y el burnout.
3. Se alcanzo el 2do. OE con un grado de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ menor a 0,05 rechazándose la H_0 y aceptándose la H_1 por el vínculo entre la dimensión la dedicación en el engagement laboral y la cultura organizacional en 0.689 positiva y buena. Por lo que, hay que tener en cuenta que existen clases de la cultura organizacional que pronostican el engagement laboral que hay que tener en cuenta en la empresas o instituciones.
4. Se logro el 3er. OE con un grado de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ menor a 0,05 rechazándose la H_0 y aceptándose la H_1 por el vínculo entre la dimensión la absorción en el engagement laboral y la cultura organizacional en 0.900 positiva y alta. Entendiéndose que estará presente de parte de los involucrados la resistencia al cambio, que muchas veces es necesario, para el desarrollo y el entorno organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. El decano de la FCA de una Universidad Pública en la región Callao que fue el espacio de estudio investigado debe poner a prueba las competencias psicosociales y no sólo otras capacidades que le permita comprometerse con el “cuerpo, mente y alma” del trabajador.
2. El director de la Escuela Profesional de la Facultad de Ciencia de la Administración de una Universidad Pública en la región Callao puede asumir el patrón JD-R de Bakker y Demerouti (2008) y el patrón JD-R de Bakker y Leiter (2010) que indican que el engagement en el trabajo plantea las dimensiones vigor, dedicación y absorción, para orientar el desempeño docente.
3. El director del Departamento de la FCA de una Universidad Pública en la región Callao materia de investigación debe atender la cultura organizacional por la relación que tiene con el Engagement Laboral que podría desarrollar el trabajo en equipo, capacidades en la organización y dedicación.
4. El consejo de la FCA de una Universidad Pública en la región Callao debe de evaluar el sistema dentro del cual conviven y laboran los individuos, la manera de vivir, el método de creencias, perspectivas y valores, la forma de interactuar y relacionarse, debido a que la cultura organizacional incide en el clima que se configura en la institución.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación* (7ma. Ed.). Caracas: Editorial episteme. [Consultado el 20 de mayo del 2020]
- Baena, G (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria. [12 de mayo 2020].
- Bakker, A. y Leiter, M. (2010). *Work engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/>
- Bakker, A.B. y Demerouti, E. (2008). "La teoría de las demandas y los recursos laborales". *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 29, p.107-115.
- Bernal, E (2013). *Bioestadística Básica para Investigadores con SPSS*. Bubok. [21 de mayo 2020]
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3era ed.). Editorial Pearson. Colombia. recuperado el 21 de mayo del 2020 de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/>
- Bobadilla, M., Callata, C. y Caro, A. (2015) *Engagement laboral y cultura organizacional : el rol de la orientación cultural en una empresa global*. Tesis para optar grado de maestro Universidad del Pacífico. Recuperado de <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1027>
- Cárdenas, T. y Jaik, A. (2014) *Engagement (ilusión por el trabajo)*. Un modelo teórico-conceptual. México: Red Durango de Investigadores Educativos A. Recuperado de <http://www.redie.mx/librosyrevistas/libros/engagement.pdf>
- Chero, L. y Córdova, L. (2018) *Cultura Organizacional y su relación con el Engagement Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz-2018 tesis*
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Octava edición. McGRAW-HILL. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/>
- Grande, I. y Abascal, E. (2014) *Fundamentos y Técnicas de Investigación Comercial*. 12ª Edición. Profesores de la Universidad Pública de Navarra. Recuperado de: <http://sqfm.elcorteingles.es/>

- Griffith-Kranenburg, Daniëlle (2013). "The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Organizational Commitment Within Smes in Suriname, with Job Satisfaction As a Mediator". Tesis de Maestría, Management and Business Estrategy, FHR Lim A Po Institute for Social Studies – Maastricht School of Management. Recuperado de: <https://docplayer.net/>
- Grueso-Hinestroza, M. (2014) Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud. *Revistas Académicas USMA Pensamiento crítico*. Vol. 2, No. 3, enero- abril 2014 pp. 77-91
DOI: <https://doi.org/10.37387/ipc.v2i3.26>. Recuperado de <https://revistas.usma.ac.pa/ojs/index.php/ipc/article/view/26>
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México: Interamericana Editores S.A. Recuperado el día 19 de abril del 2020 de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2006) Metodología de la investigación. Quinta edición. México: McGraw-Hill. Recuperado de: <https://www.esup.edu.pe/>
- Juyumaya, J. (2019). Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional. *Revista Estudios de Administración*, 25(1). doi:10.5354/0719-0816.2018.55392. Recuperado de <https://sintesisdejurisprudencia.uchile.cl/>
- Lozano, L. (2007) El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 60, mayo-agosto, 2007, pp. 147-164 Universidad EAN Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- Lupano Perugini, María Laura, de la Iglesia, Guadalupe, Castro Solano, Alejandro, & Fernández Liporace, Mercedes. (2017) Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Revista Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-137. <https://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482> Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/>

- Matas, A. (2018) Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 20, Núm. 1, 38-47. Recuperado de: <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Martínez & March (2015) Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. Edición No 20. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844563>
- Muelle, M. (2018) *Clima Laboral e Imagen Institucional Empresa CONSETTUR Machupicchu SAC*. Cusco – 2018. Tesis Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37601>
- Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018) Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5ª Edición. Bogotá - México. Ediciones de la U. Recuperado de: <https://corladancash.com/>
- Paredes, E. y Velasco, M. (2014) Ética. Universidad de Pamplona-. Facultad de Estudios a Distancia. Recuperado de: <http://www.unipamplona.edu.co/>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009) *El engagemente en el trabajo*. Madrid: España Alianza Editorial S.A. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf [5 de noviembre 2020]
- Segredo, AM, (2012) Clima Organizacional en la Gestión del Cambio para el desarrollo de la Organización, (Sciflo) *Revista Cubana de Salud Pública*
- Supo, J. (2012) Seminarios de Investigación Científica: Metodología de la investigación para las ciencias de la salud. Recuperado de: <https://kupdf.net/download/>
- Turpo, J. y Jaimes, D. (2017) Estudio de los vínculos entre cultura organizacional y calidad de los servicios educativos en la imagen institucional de una universidad privada confesional. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios* Vol. 7 Núm. 1 (2017): DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v7i1.203> Recuperado de <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/>
- Villasís, M., Márquez, O., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018) Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. DOI: 10.29262/ram. v, 65i4.560, *Revista Alergia México*, Vol. 65(4), pp. 414-421. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/>

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Engagement laboral	El engagement es una situación permanente en el aspecto de trabajo, que se reconoce con la indagación de las necesidades de estabilidad, de propiedad, de reconocimientos y de autorrealizaciones (Cárdenas y Jaik, 2014, pp. 27-28). Siendo sus dimensiones las consideradas en el modelo JD-R: vigor, dedicación, absorción	Se realizará considerando las dimensiones: Vigor, dedicación y absorción con sus respectivos indicadores y 10 ítems aplicando el cuestionario con la escala de Likert y la escala de medición nominal. Aplicando el estadístico Rho Spearman	<ul style="list-style-type: none"> • Vigor • Dedicación • Absorción 	<p>Energía</p> <p>Entusiasmo</p> <p>Concentración</p>	Ordinal
Cultura organizacional	Son aquellos patrones de creencias y supuestos básicos que un grupo crea, descubre o desarrolla mientras resuelve problemas de adaptación externa e integración interna, dotándolos de valores por su experiencia pasada y, por lo tanto, considera dignos de ser transmitidos a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas (Schein 1992: 12), citado por Bobadilla, Callata y Caro (2015).	Se realizará considerando las dimensiones: Valores, comportamiento y creencias con sus respectivos indicadores y 10 ítems aplicando el cuestionario con la escala de Likert y la escala de medición nominal. Aplicando el estadístico Rho Spearman	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Comportamiento • Creencias 	<p>Integridad</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Honestidad</p> <p>Capacidad</p> <p>Habilidades físicas</p> <p>Habilidades intelectuales</p> <p>Personalidad</p> <p>Disposición a la acción</p> <p>Tendencia a actuar</p> <p>Inconscientes</p>	Ordinal

ANEXO 2: CUESTIONARIO 1:

Variable engagement laboral

INVESTIGACIÓN: Engagement laboral y cultura organizacional en una universidad pública de la región Callao, año 2020

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (a) (ita), los cuestionarios que adjuntamos son para realizar una investigación con fines académicos, se aplicará de manera anónima cuyas respuestas serán confidenciales, para ello solicitamos que sea lo más sincero posible al responder las preguntas, lea las instrucciones cuidadosamente por favor. Agradecemos su colaboración para con esta investigación.

INSTRUCCIONES

Utilice un lapicero y al responder el cuestionario seleccione la respuesta que piense usted que refleje su opinión personal marcando una de las cinco opciones con una cruz.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES		INDICADORES	VALORES DE LA ESCALA				
			1	2	3	4	5
Vigor	Energía						
	1	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
	2	Me siento fuerte y vigoroso en mi trabajo					
	3	Mi trabajo me inspira					
Dedicación	Entusiasmo						
	4	Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
	5	Me dejo llevar por mi trabajo					
	6	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
Absorción	Concentración						
	7	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
	8	Sólo me concentro en el trabajo que realizo en su momento					
	9	Siempre planifico el trabajo a realizar					
	10	Dejo de lado las preocupaciones cuando realizo mi trabajo					

**CUESTIONARIO 2:
Variable cultura organizacional**

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE LA ESCALA					
		1	2	3	4	5	
Valores	Integridad						
	11	Existe un acuerdo claro en la institución sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas considerando valores y conductas					
		Responsabilidad					
	12	Se cumple con las normas del estatuto institucional y demás normas en función del desarrollo de la facultad y universidad.					
		Honestidad					
	13	Se alienta y recompensa la honestidad en el trabajo.					
Comportamiento		Capacidad					
	14	La capacidad de los docentes se retroalimenta con eventos académicos mostrándose aceptación de los estudiantes.					
		Habilidades físicas					
	15	Demuestras destrezas en el quehacer docente, manejo de TICs.					
		Habilidades intelectuales					
	16	Incentivan el desarrollo del pensamiento crítico para la actuación docente y estudiantil.					
		Personalidad					
17	Eres asertivo y empático con tus compañeros de trabajo y estudiantes.						
Creencias		Disposiciones a la acción					
	18	Impulsan el progreso institucional en relación con las metas establecidas..					
		Tendencia a actuar					
	19	Las ideas a corto plazo a menudo comprometen la visión a largo plazo.					
		Inconscientes					
20	Las personas comprenden lo que hay que hacer para que sean exitosas a largo plazo.						

**ANEXO 3: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Engagement laboral y cultura organizacional en una universidad pública de la región
Callao, año 2020**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Engagement laboral							
	DIMENSIÓN 1: Vigor	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo me siento lleno de energía. • Me siento fuerte y vigoroso en mi trabajo • Mi trabajo me inspira 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estoy entusiasmado con mi trabajo. • Me dejo llevar por mi trabajo • Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Absorción	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo • Sólo me concentro en el trabajo que realizo en su momento • Siempre planifico el trabajo a realizar • Dejo de lado las preocupaciones cuando realizo mi trabajo 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña DNI: DNI 41478652

Especialidad del validado: metodólogo.....

Lima, 11 de diciembre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Engagement laboral y cultura organizacional en una universidad pública de la región Callao,

Año 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Engagement laboral							
	DIMENSIÓN 1: Vigor	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo me siento lleno de energía. • Me siento fuerte y vigoroso en mi trabajo • Mi trabajo me inspira 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estoy entusiasmado con mi trabajo. • Me dejo llevar por mi trabajo • Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Absorción	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo • Sólo me concentro en el trabajo que realizo en su momento • Siempre planifico el trabajo a realizar • Dejo de lado las preocupaciones cuando realizo mi trabajo 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos DNI: 07903350

Especialidad del validado: temático

Lima, 11 de diciembre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Engagement laboral y cultura organizacional en una universidad pública de la región Callao,

Año 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Engagement laboral							
	DIMENSIÓN 1: Vigor	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo me siento lleno de energía. • Me siento fuerte y vigoroso en mi trabajo • Mi trabajo me inspira 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estoy entusiasmado con mi trabajo. • Me dejo llevar por mi trabajo • Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Absorción	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo • Sólo me concentro en el trabajo que realizo en su momento • Siempre planifico el trabajo a realizar • Dejo de lado las preocupaciones cuando realizo mi trabajo 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Luis Márquez Caro

DNI: 08729589

Especialidad del validado: metodólogo.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Engagement laboral y cultura organizacional en una universidad pública de la región Callao,
año 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Cultura organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Valores	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Existe un acuerdo claro en la institución sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas considerando valores y conductas Se cumple con las normas del estatuto institucional y demás normas en función del desarrollo de la facultad y universidad. Se alienta y recompensa la honestidad en el trabajo. 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Comportamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> La capacidad de los docentes se retroalimenta con eventos académicos mostrándose aceptación de los estudiantes. Demuestran destrezas en el quehacer docente, manejo de TICs. Incentivan el desarrollo del pensamiento crítico para la actuación docente y estudiantil. Eres asertivo y empático con tus compañeros de trabajo y estudiantes. 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Creencias	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Impulsan el progreso institucional en relación con las metas establecidas. Las ideas a corto plazo a menudo comprometen la visión a largo plazo. Las personas comprenden lo que hay que hacer para que sean exitosas a largo plazo. 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña DNI: DNI 41478652

Especialidad del validado: metodólogo.....

Lima,



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Engagement laboral y cultura organizacional en una universidad pública de la región Callao, año 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Cultura organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Valores	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Existe un acuerdo claro en la institución sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas considerando valores y conductas Se cumple con las normas del estatuto institucional y demás normas en función del desarrollo de la facultad y universidad. Se alienta y recompensa la honestidad en el trabajo. 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Comportamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> La capacidad de los docentes se retroalimenta con eventos académicos mostrándose aceptación de los estudiantes. Demuestras destrezas en el quehacer docente, manejo de TICs. Incentivan el desarrollo del pensamiento crítico para la actuación docente y estudiantil. Eres asertivo y empático con tus compañeros de trabajo y estudiantes. 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Creencias	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Impulsan el progreso institucional en relación con las metas establecidas. Las ideas a corto plazo a menudo comprometen la visión a largo plazo. Las personas comprenden lo que hay que hacer para que sean exitosas a largo plazo. 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos DNI: 07903350

Especialidad del validado: temático

Lima, 11 de diciembre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Engagement laboral y cultura organizacional en una universidad pública de la región Callao, Año 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Cultura organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Valores	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Existe un acuerdo claro en la institución sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas considerando valores y conductas Se cumple con las normas del estatuto institucional y demás normas en función del desarrollo de la facultad y universidad. Se alienta y recompensa la honestidad en el trabajo. 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Comportamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> La capacidad de los docentes se retroalimenta con eventos académicos mostrándose aceptación de los estudiantes. Demuestras destrezas en el quehacer docente, manejo de TICs. Incentivan el desarrollo del pensamiento crítico para la actuación docente y estudiantil. Eres asertivo y empático con tus compañeros de trabajo y estudiantes. 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Creencias	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Impulsan el progreso institucional en relación con las metas establecidas. Las ideas a corto plazo a menudo comprometen la visión a largo plazo. Las personas comprenden lo que hay que hacer para que sean exitosas a largo plazo. 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Luis Márquez Caro

DNI: 08729589

Especialidad del validado: metodólogo.....

Lima, 11 de diciembre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Anexo 4: Estadística de fiabilidad de engagement laboral y cultura organizacional

Estadística de fiabilidad de engagement laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	10

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	1,90	1,287	10
P2	1,60	,843	10
P3	2,00	1,333	10
P4	1,70	,675	10
P5	2,30	,949	10
P6	1,60	,966	10
P7	2,30	,675	10
P8	1,90	1,287	10
P9	1,60	,843	10
P10	2,00	1,333	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	17,00	40,000	,915	,861
P2	17,30	46,900	,773	,877
P3	16,90	42,322	,717	,879
P4	17,20	51,289	,497	,893
P5	16,60	54,489	,083	,916
P6	17,30	48,011	,568	,888
P7	16,60	51,156	,511	,892
P8	17,00	40,000	,915	,861
P9	17,30	46,900	,773	,877
P10	16,90	42,322	,717	,879

Estadística de fiabilidad de cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	10

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P11	1,90	1,449	10
P12	1,80	,919	10
P13	2,30	,949	10
P14	1,40	,516	10
P15	2,30	,675	10
P16	1,90	1,287	10
P17	1,60	,843	10
P18	2,00	1,333	10
P19	1,80	,632	10
P20	1,60	,966	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P11	16,70	26,678	,530	,790
P12	16,80	30,844	,492	,789
P13	16,30	34,456	,122	,826
P14	17,20	34,178	,375	,803
P15	16,30	32,233	,525	,790
P16	16,70	23,789	,898	,728
P17	17,00	29,556	,703	,770
P18	16,60	26,489	,615	,774
P19	16,80	33,289	,414	,799
P20	17,00	32,222	,324	,807

ANEXO 5: Base de datos

BASE DE DATOS																												
Variable engagement laboral											Variable cultura organizacional										D1	D2	D3	VAR	D1	D2	D3	VARI
D1: Vigor			D2: Dedicación			D3: Absorción					D1: Valores			D2: Comportamiento				D3: Creencias			Vigor	D	A	E.L.	Valo	Co	Cre	C. O
ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	T	T	T	T	T	T	T	T
1	3	4	1	2	2	2	2	3	4	1	3	2	2	2	2	3	4	1	1	2	8	6	10	24	7	11	4	22
2	5	5	2	1	5	1	3	5	5	2	4	1	5	1	3	5	5	2	2	1	12	7	15	34	10	14	5	29
3	3	2	3	1	1	1	2	3	2	3	4	1	1	1	2	3	2	3	1	1	8	3	10	21	6	8	5	19
4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	6	4	8	18	5	7	4	16
5	4	2	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	1	1	3	4	2	3	2	1	9	3	12	24	3	10	6	19
6	2	2	3	1	1	2	3	2	2	3	4	1	1	2	3	2	2	3	2	1	7	4	10	21	6	9	6	21
7	4	2	4	1	1	1	1	4	2	4	3	1	1	1	1	4	2	4	4	1	10	3	11	24	5	8	9	22
8	1	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	1	7	6	9	22	8	7	7	22
9	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	4	3	3	1	2	2	3	2	2	2	7	7	9	23	10	8	6	24
10	3	1	3	3	4	2	1	3	1	3	3	3	4	2	1	3	1	3	3	2	7	9	8	24	10	7	8	25
11	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	5	7	7	19	6	9	4	19
12	2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	8	4	10	22	5	9	9	23
13	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	7	7	9	23	7	9	7	23
14	5	5	2	2	1	1	2	5	5	2	2	2	1	1	2	5	5	2	3	2	12	4	14	30	5	13	7	25
15	3	4	2	1	2	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	4	2	2	1	9	5	12	26	7	12	5	24
16	4	2	3	1	1	1	1	4	2	3	3	1	1	1	1	4	2	3	3	2	9	3	10	22	5	8	8	21
17	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	4	6	6	16	7	6	4	17
18	3	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	6	4	7	17	5	7	5	17
19	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	4	1	1	1	3	3	2	1	3	2	6	3	9	18	6	9	6	21
20	2	3	3	1	2	1	2	2	3	3	4	1	2	1	2	2	3	3	2	1	8	4	10	22	7	8	6	21
21	3	2	4	3	4	2	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	2	9	9	11	29	10	9	9	28
22	5	5	3	5	4	3	3	5	5	3	2	4	5	4	3	5	5	3	2	4	13	12	16	41	11	17	9	37

23	5	4	5	3	2	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	4	5	5	4	14	10	19	43	12	16	14	42
24	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	2	4	3	5	4	5	5	4	2	4	14	12	18	44	9	19	10	38
25	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	14	13	18	45	14	18	13	45
26	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	15	13	20	48	14	19	14	47
27	5	1	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	2	1	5	5	1	5	5	4	11	14	16	41	11	12	14	37
28	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	4	9	9	12	30	9	11	9	29
29	4	1	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3	4	9	9	13	31	10	11	11	32
30	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	10	10	13	33	9	12	9	30
31	1	1	4	2	2	1	3	1	1	4	1	2	2	1	3	1	1	4	2	1	6	5	9	20	5	6	7	18
32	2	1	1	2	3	2	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	4	7	7	18	6	8	3	17
33	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	5	5	13	6	5	5	16
34	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	5	12	3	5	3	11
35	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	4	5	12	4	5	5	14
36	1	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	2	3	7	5	15	6	6	4	16
37	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4	1	2	2	3	3	2	3	3	1	8	5	11	24	7	10	7	24
38	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	5	5	13	5	5	4	14
39	4	3	4	2	2	1	2	4	3	4	5	2	2	1	2	4	3	4	2	1	11	5	13	29	9	10	7	26

Anexo 6: Tablas y análisis de comprobación de las hipótesis específicas

4.2.2. Hipótesis específicas

H. E. 01

H₀: No existe relación entre el vigor en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao en el año 2020.

H₁: Existe relación entre el vigor en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao en el año 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H₁

Tabla 18

Coeficiente de correlación entre el vigor en el engagement laboral y la cultura organizacional

			Vigor	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

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

Se observó una Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna. También, mostró un coeficiente de correlación de 0.890, lo cual significa que existe una correlación positiva y alta entre las variables.

H. E. 03

H₀: No existe relación entre la absorción en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao en el año 2020

H₁: Existe relación entre la absorción en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao en el año 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H₁

Tabla 20

Coeficiente de correlación entre la absorción en el engagement laboral y la cultura organizacional

			Absorción	cultura organizacional
Rho de Spearman	Absorción	Coeficiente de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

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

Se observó una Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna. También, mostro un coeficiente de correlación de 0.900, lo cual significa que existe una correlación positiva y alta entre las variables.

Conclusión: Existe un vínculo entre la absorción en el engagement laboral y la cultura organizacional en una universidad pública de la Región Callao en el año 2020.