



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO

**Cultura organizacional y engagement en trabajadores de  
una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión del Talento Humano

**AUTOR:**

Cabrera Ramirez, Armando Javier ([orcid.org/0000-0003-1824-6335](https://orcid.org/0000-0003-1824-6335))

**ASESORA:**

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira ([orcid.org/0000-0002-3919-0185](https://orcid.org/0000-0002-3919-0185))

**CO-ASESORA:**

Mgtr. Quispilay Joyos, Gloria Elvira ([orcid.org/0000-0002-6453-893X](https://orcid.org/0000-0002-6453-893X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mis padres que están en el cielo,  
brindándome las fuerzas necesarias  
para desarrollarme profesionalmente.

### **Agradecimiento**

Quiero agradecer a la empresa y trabajadores que se involucraron con el desarrollo del estudio directa o indirectamente.

A la doctora Rosa Elvira por sus consideraciones y aportes para la ejecución de la investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de estudio	15
3.2. Operacionalización de la variable	16
3.3. Población y muestra	18
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIÓN	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	49

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Distribución de trabajadores según sexo de la empresa</i>	18
Tabla 2. <i>Distribución de frecuencias de la variable Cultura organizacion y dimensiones</i>	23
Tabla 3. <i>Distribución de frecuencias de la variable Engagement dimensiones</i>	24
Tabla 4. <i>Prueba de normalidad</i>	24
Tabla 5. <i>Prueba de hipótesis general</i>	25
Tabla 6. <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	25
Tabla 7. <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	26
Tabla 8. <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	27

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Esquema de diseño de correlación de las variables de estudio</i>	15

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022. La metodología fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional, donde se consideró una muestra de 222 trabajadores. Se aplicó un instrumento adaptado de Contreras y Gómez (2018) y Gómez et al. (2019) arribando un total de 53 ítems. El resultado evidenció que solo el 55,0% de los colaboradores perciben que la variable cultura organizacional se encuentra en un nivel alto y el 39,6% se encuentra en un nivel regular. En tanto, el 44,6% de los trabajadores demuestran un engagement de nivel alto y, el 46,8% en un nivel regular. De acuerdo al grado Rho obtenido, se concluyó que existe relación entre la cultura organizacional y el engagement ( $r= 0,734^{**}$ ).

**Palabras clave:** Cultura organizacional, Engagement, Compromiso laboral.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and engagement in workers of an agro-industrial company in La Libertad, 2022. The methodology was applied, quantitative approach, non-experimental design, correlational level, where a sample of 222 workers. An instrument adapted from Contreras and Gómez (2018) and Gómez et al. (2019) arriving at a total of 53 items. The result showed that only 55.0% of the collaborators perceive that the organizational culture variable is at a high level and 39.6% is at a regular level. Meanwhile, 44.6% of workers show a high level of engagement and 46.8% at a regular level. According to the Rho degree obtained, it was concluded that there is a relationship between organizational culture and engagement ( $r=0.734^{**}$ ).

**Keywords:** Organizational culture, Engagement, Work commitment.



## I. INTRODUCCIÓN

El ser humano es considerado un valor esencial para el desarrollo de una organización, el cual debe ser valorado como un factor que influye de manera constante en el desarrollo y la cultura organizacional (Mena, 2019). Es por ello, que las empresas deben trabajar consistentemente en la mejora constante de las condiciones que ofrecen para que los empleados se desenvuelvan eficientemente en las funciones que les corresponde, estimulando las creencias, valores organizacionales con visión productiva, hacia el futuro y con la finalidad de establecer características culturales que se diferencien de otras organizaciones y signifiquen el éxito organizacional (Yopán et al., 2020).

A nivel internacional, en la cultura organizacional existen elementos que no son practicados, interviniendo en las normas de convivencia, reglas, estructuras y jerarquías, el cual obstaculiza el logro de una identificación por parte de los integrantes de la empresa (Carballo y Meleán, 2017). No obstante, son pocos los contextos empresariales que se rigen por esos aspectos, asumiendo una posición autoritaria y demandante para con sus colaboradores y dejan de lado todo aspecto subjetivo determinante para su adecuado desenvolvimiento. De igual modo, la Organización Internacional del Trabajo, refirió que, por la crisis del COVID-19, las organizaciones han generado incertidumbre en sus colaboradores, debido a la crisis económica y lo que, además, afectó considerablemente la cultura de las empresas, perjudicando el sostenimiento de sus miembros y afectando su productividad (OIT, 2020).

Cuando no se percibe adecuadamente el engagement, el rendimiento, motivación, compromiso, las relaciones de los trabajadores se ve afectado; generando el disengagement en los entornos laborales (Manjarrez et al., 2020, p.360-361). Por tanto, el 80% del éxito en el desarrollo de las organizaciones se debe al rendimiento positivo del personal y al nivel de compromiso que esté sometido (Sierra et al., 2020; Lupano y Waisman, 2019). De esta manera, existen estudios que tratan de analizar las diferencias en el comportamiento de los trabajadores y el nivel de compromiso que tiene la organización relacionado al cumplimiento de los lineamientos de cultura laboral.

En Perú, se ha descrito una serie de factores que tiene un efecto directo sobre la cultura organizacional. Dentro de estos factores se destaca la identidad institucional, las conductas individuales, los valores que, al no ser estimulados correctamente, conducen a niveles bajos de cultura empresarial (Velázquez, 2017). De acuerdo a las aproximaciones de prevalencia, el 87% de gerentes peruanos tienen la necesidad de establecer estrategias orientadas a lidiar con la falta de identificación de sus colaboradores, consecuencia de la inadecuada cultura organizacional. Asimismo, solo el 12% de las empresas desarrollan programas que fortalecen la cultura organizacional, y solo el 7% logran resultados importantes en el compromiso, la identificación, retención de sus colaboradores para potenciar sus habilidades y se logre el desarrollo organizacional (Diario Gestión, 2015).

En efecto, la cultura organizacional está fundamentada por el engagement, debido al compromiso y la conexión que asumen los colaboradores con las organizaciones. Por tanto, en las últimas décadas, han sido consideradas como variables de gran valor en el contexto empresarial, como es la satisfacción laboral, motivación y engagement, siendo esta última uno de los atributos que está teniendo mayor atención dentro de las investigaciones (Jovanovic & Lugonjic, 2022). Es por ello, que las organizaciones se preocupan por el aspecto positivo y humano de sus colaboradores, priorizando la mejora continua en las experiencias laborales, productividad y objetivos (Grubert et al., 2022).

De acuerdo a la percepción de la gestión organizacional, estas se desarrollarán en el logro de objetivos; puesto que, si los trabajadores perciben de manera positiva el entorno laboral y, en consecuencia, se genera un bienestar laboral (Sánchez et al., 2019). Dentro de la realidad existe un bajo nivel de engagement ha conllevado a que los trabajadores presenten agotamiento cognitivo y emocional; asimismo, si los colaboradores presentan un bajo estado de ánimo también se constituye como una consecuencia del engagement y de la pobre cultura organizacional (Paredes et al., 2018; Tsareva & Boldyhanova, 2020).

En semejanza a lo enunciado, la investigación se ha desarrollado en una empresa agroindustrial de la Libertad, dicha empresa se dedica a la cosecha de hortalizas. La problemática surge en el involucramiento de los colaboradores sobre la cultura organizacional y el engagement en las actividades. Si bien los trabajadores conocen sus funciones principales en la empresa donde laboran, pero

no han llegado a interiorizar la cultura organizacional al punto que ello se ve reflejado en su día a día y da como resultado la alta rotación de personal, pudiendo existir la problemática de la falta de engagement en los colaboradores, esto se podría evidenciar por la poca generación de la cultura organizacional de los trabajadores dentro de la compañía.

Si bien, dentro de la organización su estructura está bien definida, se evidencia que, en el área de producción, sanidad, riego y demás áreas operativas, que son áreas con poca identificación y conocimiento sobre la cultura organizacional. También existe poco compromiso y motivación en el desarrollo de las actividades en la organización; además la empresa está enfocada en poder establecer y proyectar su cultura organizacional a todo el personal.

Por ello, el presente estudio tiene como importancia conocer factores relevantes dentro del desarrollo de las organizaciones, tal es el caso de la cultura organizacional y engagement, siendo fundamentales para la subsistencia y la productividad de las empresas. Asimismo, el alcance de las variables repercute en una importancia en el desarrollo de los trabajadores dentro de la empresa, y como su nivel de involucramiento, compromiso, identificación en la empresa puede tener resultados ya sean positivos o negativos y repercutir en la estabilidad de la organización. Cabe mencionar que una adecuada gestión y aplicación de estrategias frente a la cultura y el engagement, trae consigo resultados positivos.

Por lo expuesto, se formula la pregunta de investigación, ¿cuál es la relación entre la cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022?; respecto a los específicos: (a) ¿cuál es la relación entre la cultura organizacional y el vigor del engagement?, (b) ¿cuál es la relación entre la cultura organizacional y la dedicación del engagement, (c) ¿cuál es la relación entre la cultura organizacional y la absorción del engagement?

La justificación teórica se desarrolló mediante fundamentos conceptuales y teóricos, el cual nos permite describir y profundizar la realidad sobre la cultura y el engagement organizacional. De igual modo, los resultados que se reporten, serán un aporte para la comprensión y conceptualización sobre las variables mencionadas. La justificación metodológica fue debido a un estudio cuantitativo, diseño correlacional junto a la aplicación de instrumentos para la recolección de datos, con el objetivo de demostrar la significancia entre la cultura y en el

engagement. Además, se favorecerá a la muestra considerada; es decir, se podrá conocer cómo se vienen relacionando las variables y, de ser necesario, se implementarán estrategias para fortalecer la cultura organizacional y el engagement. Por último, la justificación práctica del estudio, la evidencia que se reportará será de utilidad para generar futuras investigaciones y mayor evidencia que aporten para el entendimiento y conocimiento de los atributos en estudio.

El objetivo general fue determinar la relación entre la cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en la Libertad, 2022. En función de los objetivos específicos: (a) establecer la relación entre la cultura organizacional y el vigor del engagement; (b) establecer la relación entre la cultura organizacional y la dedicación del engagement, (c) establecer la relación entre la cultura organizacional y la absorción del engagement.

La hipótesis general plantea, existe relación entre la cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022. En función de las hipótesis específicas: (a) existe relación entre la cultura organizacional y el vigor del engagement, (b) existe relación entre la cultura organizacional y la dedicación del engagement, (c) existe relación entre la cultura organizacional y la absorción del engagement.

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación estuvo respaldada por antecedentes, marcos teóricos, marcos conceptuales en enfoque internacional y nacional que sustentan las dos variables del estudio.

A nivel internacional, el artículo de Cuenca y López (2020) tuvo como propósito determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de los colaboradores de FLACSO. Para tal fin, la muestra fue de 100 participantes y se emplearon instrumentos de elaboración propia para la medición de las variables. Asimismo, el diseño empleado fue descriptivo correlacional. De acuerdo a los resultados, se observó que el 23% de los participantes refieren que en todos los colaboradores existe compromiso organizacional, el 44% considera que casi todos y el 32% casi ninguno. En tanto, a la cultura, el 23% refieren que existe cultura organizacional en la empresa, el 34% casi siempre, el 32% a veces, el 8% casi nunca y el 3% nunca. En función al resultado correlacional, se reportó correlación directa entre las variables  $r=,441^{**}$ . Concluyeron que entre las variables existe una relación directa.

Asimismo, el artículo de Villamizar et al. (2021) el cual tuvo como fin conocer la relación entre la cultura organizacional y el engagement en una empresa de confecciones. La muestra considerada fue de 90 trabajadores, bajo el diseño no experimental, nivel correlacional y se hizo uso de los instrumentos Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale, además se aplicó la prueba de Rho Spearman. Los resultados evidenciaron que el 60% de los encuestados refieren la existencia del engagement, al igual que las dimensiones vigor, dedicación y absorción. Respecto a la cultura organizacional, que un 60% perciben un positivo ambiente donde se comparte los valores y las creencias. Asimismo, en las variables un  $r=,518^{**}$ . Concluyeron que en las variables existe una relación directa.

El artículo de Mendoza et al. (2020), tuvo como fin determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral, cultura organizacional, y engagement, en una muestra conformada por 72 participantes y bajo el diseño de estudio correlacional. Para la medición de las variables, se hizo uso del cuestionario de satisfacción laboral, la escala de engagement y el cuestionario UWES-17. Respecto a los resultados principales, donde reportó correlación entre cultura organizacional y engagement  $r=,363^{**}$ , asimismo, entre engagement con las dimensiones clan

$r=,416^{**}$ , con mercado  $r=,297^{**}$  y con jerarquía  $r=,518^{**}$ . Por tanto, concluyeron que en las variables existe una relación directa.

Por otro lado, la tesis magistral de Tomé (2019) planteó el objetivo de determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el engagement en un banco de Portugal, en una muestra conformada por 212 trabajadores y bajo el enfoque cuantitativo, nivel correlacional, aplicando la prueba de Pearson. Los resultados evidenciaron que el 66% refiere cultura organizacional se encuentra en un nivel regular y alto; respecto al engagement, el 44% es percibido en un nivel alto y el 30% refiere que no existe. También en sus dimensiones absorción (48% alto), dedicación (61% alto) y Vigor (43% alto) Además, muestran correlación entre cultura organizacional y engagement  $r=, 0.513^{**}$ , de igual modo, se aprecia correlación entre cultura organizacional con vigor  $r=,580^{**}$ , con dedicación  $r=,670^{**}$  y con absorción  $r=,325^{**}$ . Concluyó que existe una relación significativa entre las variables.

Por último, en el artículo de Grueso (2014) tuvo como objetivo de determinar si existe relación entre la cultura y el engagement en una empresa de salud, en una muestra conformada por 62 trabajadores y bajo el enfoque cuantitativo, nivel correlacional, aplicando la prueba de Pearson. Los resultados mostraron que los trabajadores tienen un nivel de aceptación favorable hacia las variables, esto manifiesta un buen predictor del compromiso de los colaboradores, por lo que cuanto mayor sea el nivel de aceptación de la cultura, mayor será el grado de compromiso de los empleados ( $r=, 0.44^{**}$ ). Concluyó que existe relación entre las variables.

A nivel nacional, se tiene la tesis magistral de Bobadilla et al. (2015) consideró como objetivo determinar la relación que existe entre cultura organizacional y engagement en una empresa. La muestra estuvo conformada por 219 colaboradores, bajo el diseño de estudio correlacional y, para la medición de las variables, se hizo uso de dos cuestionarios y aplico la prueba de Rho Spearman. Los resultados mostraron que la variable engagement se encuentra en un nivel por encima del esperado ( $M= 5,13$ ) y en la orientación cultural orientación cultural se encuentra en un valor promedio alto ( $Me=4,83$ ). Además, muestran correlación entre cultura organizacional y engagement  $r=, 0.35^{**}$ . Concluyeron que existe relación entre las variables.

Además, se tiene el artículo de Rodríguez (2017) cual tuvo el propósito de determinar la relación entre cultura organizacional y engagement en una institución pública. El diseño empleado fue no experimental, nivel correlacional y la muestra considerada fue de 53 colaboradores, además aplicó la prueba de Rho Spearman. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario UWES y la escala de cultura de Denison. Los resultados principales mostraron la presencia de relación en las variables  $r_s = -0,201^{**}$ . De igual modo, la correlación entre cultura organizacional con vigor  $r = -0,103^{**}$ , con dedicación  $-0,293^{**}$  y con absorción  $r = -0,146^{**}$ . Concluyó que existe relación inversa y no significativa entre las variables.

Por otro lado, se detalla la tesis magistral de Angulo (2017) plantearon el propósito de determinar la significancia entre cultura organizacional y el compromiso laboral, considerando 88 trabajadores, bajo el diseño no experimental -enfoque cuantitativo y prueba de regresión de logística ordinal. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario Meyer y Allen, también la escala de cultura de Denison. Los resultados evidenciaron que el 53,41% presenta un nivel regular de cultura organizacional y 40,91% un nivel alto; asimismo, el 42,05% de los trabajadores presenta un nivel bajo de compromiso y el 52,27% presenta un nivel regular de compromiso. Concluyó que existe significancia entre las variables ( $r^2 = ,093$ ).

En tanto, la tesis magistral de Hermoza (2018) planteó el objetivo de determinar la existencia de relación entre la cultura organizacional y el compromiso en trabajadores de una oficina Ministerio. La muestra considerada fue de 95 trabajadores, el diseño no experimental, nivel fue correlacional y se empleó el instrumento semiestructurados, aplicando una prueba de Rho Spearman. Los resultados mostraron una correlación estadísticamente significativa entre cultura organizacional y compromiso  $r = ,773^{**}$ , de igual modo, se aprecia correlación entre cultura organizacional con afectivo  $r = ,821^{**}$ , con continuidad  $r = ,773^{**}$  y con normativo  $r = ,823^{**}$ . En los descriptivos, el 74,7% presenta un nivel regular de cultura organizacional y 18,9% un nivel alto; asimismo, el 68,4% de los trabajadores presenta un nivel moderado de compromiso y el 28,4% presenta un nivel fuerte de compromiso. Concluyó que entre las variables existe una relación significativa.

El artículo de Agurto et al. (2020) cual tuvo como propósito determinar la relación entre satisfacción organizacional y engagement en los colaboradores de

una empresa. El diseño empleado fue no experimental, nivel correlacional y la muestra considerada fue de 201 colaboradores, además aplicó la prueba de Rho Spearman; asimismo los instrumentos empleados fueron el cuestionario UWES y la escala de Meliá y Peiró. Los resultados evidenciaron la presencia de relación entre la satisfacción organizacional y el engagement  $r_s = 0,814^{**}$ . De igual modo, la correlación entre satisfacción organizacional con vigor  $r = -0,614^{**}$ , con dedicación  $0,725^{**}$  y con absorción  $r = 0,800^{**}$ . En los descriptivos, el engagement es percibido en un nivel regular (62,7%), nivel medio en vigor (51,70%), un nivel bajo en dedicación (75,60%) y un nivel bajo en absorción (72,60%). Concluyeron que entre las variables existe una relación significativa.

Por último, se tiene la tesis magistral de Vargas (2018) con el objetivo de determinar la relación entre cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión. La muestra estuvo conformada por 202 colaboradores, bajo el diseño de estudio correlacional y, para la medición de las variables, se hizo uso del instrumento de la escala Denison Organizacional Culture DOCS y la escala Utrecht Work Engagement Scale UWES. Los resultados evidenciaron que el 67% refiere cultura organizacional en el nivel alto, el 66,3% nivel regular y el 0,5% nivel bajo. respecto al engagement, el 19,8% presenta nivel muy alto, el 26,2% nivel alto, el 44,6% nivel promedio, el 6,9% nivel bajo y el 2,5% nivel muy bajo. Respecto a la correlación, se reportó correlación estadísticamente significativa  $p < ,05$  entre las variables. Concluyó que entre las variables existe una relación significativa.

Por otra parte, en referencia a la variable cultura organizacional, Denison (1990) hizo mención a su teoría de la cultura y efectividad corporativa que se vincula a las experiencias de las personas y está influenciado por sus creencias, valores e integración. Por su parte, Chiavenato (2011) refiere que esta teoría se basa en la forma de vivir, el sistema de creencias, expectativas, valores y formas de interacción que caracterizan a una organización y la hace diferente de las demás. Por tanto, estos aspectos son complementados por Hofstede (1999) quien refiere que la cultura organizacional está estrechamente relacionada con modelos mentales que no son visibles, pero son manifestados de manera simbólica, con valores y conductas. Ante esto, se deduce que las organizaciones son



representadas de manera física por sus trabajadores y espacio en el que laboran, pero la forma no visible hace referencia a su cultura y valores.

En términos conceptuales, Cosacov (2007) define la cultura organizacional como aquellos valores, creencias y actitudes que caracterizan a una determinada organización; además se refiere, en su raíz etimológica, al espíritu del ser humano y de los atributos que tiene este para desarrollarse en un espacio determinado. De igual modo, Hodge et al. (2000), refiere que la variable de estudio se conforma por dos niveles: los aspectos observables y no observables. Los primeros, incluyen el aspecto físico, la arquitectura de la organización, la forma de vestir, conductas, elementos de trabajo, entre otros; mientras que los aspectos no observables, se refieren a los valores, normas, creencias y formas de relacionarse, en el cual comparten los integrantes de la organización.

Asimismo, la Real Academia Española RAE (2014) explica que la variable se detalla por un conjunto de forma de vivir, de costumbres, conocimientos y cualidades personales, dentro de una determinada época, grupo social o contexto. En tanto, Harris (2014) refiere que la cultura se observa mediante un conjunto de tradiciones y formas de vida, los cuales se van adquiriendo por las normas sociales, las que transiten la forma de pensar, sentir y actuar. De igual modo, es el contexto social y la época en donde se desarrolla una persona, la que se encarga de moldear las costumbres, creencias, conocimientos y estilos de vida que se adaptan al comportamiento individual.

De acuerdo a Denison (2000) la cultura organizacional tiene impacto directo en dar orientación y guía a la empresa, en la construcción de la adaptabilidad frente a las condiciones sociales y contextuales en las que se desarrolla, dotando de flexibilidad gracias a sus elementos y por el compromiso asumido de todos los miembros que la componen, favoreciendo la sensación de consistencia institucional que permite la consolidación de la identidad. Por otro lado, Robbins (2004) explica que la cultura organizacional es el resultado de la cantidad de tiempo y años transcurridos de la empresa, en los que se han ido forjando los valores y las creencias.

Asimismo, Vargas y Mora (2017) infieren que la cultura organizacional, puede definirse a partir de ambos niveles, las que componen y caracterizan a la empresa, su ambiente de trabajo y la manera de resolver problemas, asociada con

la experiencia de las personas, los valores y las exaltaciones de éstas. La cultura es fundamental que sea instaurada por los líderes de la empresa. En tanto, Jiménez et al. (2017) conceptualiza a la cultura en conjunto de valores, percepciones y actitudes que diferencian a una organización de otra y la que fundamenta el desarrollo de la organización y predice en qué medida puede ser sostenible en el tiempo.

Encalada & Atoche (2017) mencionan que la cultura se desarrolla de las normas, creencias, paradigmas y valores hacia los integrantes organizacionales, agregando un valor añadido y de calidad. También proporciona una perspectiva diferente para comprender el significado de los códigos normativos, lineamientos y las relaciones. Asimismo, Rivera et al. (2018) dentro del desarrollo de la cultura es importante que cada elemento de la organización conozca la misión, la filosofía de la organización, el estilo de liderazgo, rubro de la empresa, las características de los colaboradores, los valores, creencias, historia y ritos especiales que son características de la misma.

Como parte de las ventajas de la cultura organizacional, se desarrollan niveles óptimos de involucramiento y apreciación; siendo importante para la organización como para la vida individual. En este sentido, Maldonado et al. (2019) explica que la variable permite mantener un significado positivo de la vida individual y un equilibrio entre el trabajo-vida. No obstante, a pesar de tener un efecto importante y positivo, aún no es valorada como debe ser en las organizaciones. Asimismo, Ortiz et al. (2019) indica que mediante la cultura se realiza la búsqueda de un bienestar común, tanto para los trabajadores como para la consecución de objetivos organizacionales.

Ante ello, Contreras y Gómez (2018) menciona que la cultura organizacional se desarrolla como una ventaja competitiva, donde mejora las actitudes, creencias, actitudes, la eficiencia, y con ello el desempeño de la organización. Además, permite que las contribuciones individuales sean significativas en la cultura organizacional, puede ayudar a las empresas a mejorar su desempeño y transformarlas en organizaciones efectivas. Además, considera las dimensiones de Denison Docs como el involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.

En parte a la primera dimensión, el involucramiento es un elemento importante que la empresa, debido que otorga poder de decisión y autonomía a sus

miembros, para que desarrollen sus capacidades, trabajen en equipo y persigan los objetivos organizacionales (Contreras y Gómez, 2018). Como resultado, los integrantes de la empresa sienten un compromiso importante en la organización, lo que provee el aporte, la toma de decisión que afecta su trabajo y se perciben como útiles para el logro de objetivos organizacionales (Puppatz et al., 2017).

Asimismo, la segunda dimensión consistencia, definida por el comportamiento marcado por los valores y creencias propias de la organización, creando una sensación de liderazgo individual (Contreras y Gómez, 2018). Para el logro de objetivos, coordinación de actividades y autonomía para el cumplimiento de sus funciones (Fey & Denison, 2003).

La tercera dimensión adaptabilidad, mediante la que se explica la asunción de riesgos, comprensión de errores, capacidad para adaptarse ante nuevas situaciones y cambios sociales sin dificultad (Contreras y Gómez, 2018). Las organizaciones adaptativas están dirigidas por el cliente, son arriesgadas, y tienen las habilidades y la experiencia para hacer que el cambio suceda (García, 2017).

Por último, se tiene la dimensión misión, la cual se define como el objetivo principal de la organización, el que es perseguido en el día a día. Asimismo, el propósito que persigue consistentemente para lograr y alcanzar los objetivos (Contreras y Gómez, 2018). En efecto, esto permite que las organizaciones logren asumir medidas de solución de problemas cuando se presenten nuevos retos y tendencias sociales (Cancino y Mellado, 2019)

En la variable engagement, Becker (1960) detalla su teoría del intercambio social que basa en un vínculo que crea y une al colaborador con su empresa; además se convierte en un lazo que se crea como resultado de cada tarea y esfuerzo que ha realizado una persona durante el tiempo y nivel en el que se encuentra. Ante ello, Arboleda (2016) menciona que esta teoría se genera el compromiso de continuidad, ya que genera un involucramiento de trabajador, jefe y empresa, generando estrategias para generar estrategias de permanencia.

Como parte de su origen, el engagement es un término que aparece en el siglo XX, Kahn (1990), logró visualizar una serie de estrategias que las organizaciones empleaban para hacer frente a múltiples problemas. En ese sentido, surge como el compromiso íntegro, que las personas expresan frente a las funciones y roles que asumen dentro de la empresa. En efecto, se trata de una

palabra en idioma inglés, que no posee aún una traducción literal, no obstante, se han utilizado términos equivalentes para referirse al engagement, refiriéndose también al compromiso organizacional, importante para el desarrollo de una organización.

Por ello, el engagement está relacionado con el compromiso por el desempeño individual en el trabajo, de tal modo que sea algo relevante para los objetivos personales del individuo (Britt, 1999). Además, Müller et al. (2013) refiere que, de acuerdo a las investigaciones desarrolladas, el engagement se reconoce como un estado afectivo-cognitivo, de naturaleza positiva, caracterizada por la concentración, entrega en el trabajo, energía, el entusiasmo desarrollado y la sensación de pertenencia a la organización. Esta variable está asociado con importantes resultados individuales y organizacionales (Knight et al., 2019).

En función de las definiciones, el engagement se define como el compromiso que asumen frente a la consecución de sus objetivos para lograr la productividad (Cuevas, 2012). Además, se define como la actitud de iniciativa de los trabajadores que se expresan mediante sus actos para el alcance de los objetivos de la empresa, llevando al logro de un mejor rendimiento laboral para la organización (Albrecht, 2010). Asimismo, refieren que el engagement se asocia en un estado mental favorable que se desarrolla en el entorno del trabajo, caracterizado por la dedicación al trabajo, la absorción y el vigor (Salanova y Schaufeli, 2009).

Además, Macey y Schneider (2008) explicaron que se está referido al desempeño productivo que mantienen los empleados, producto de la percepción positiva que tienen sobre las condiciones laborales. En efecto, se genera un compromiso por parte de los colaboradores, conlleva al desarrollo de capacidades para el trabajo y el bienestar percibido por el espacio de trabajo. Por otro lado, Salanova et al. (2000) mencionaron que el engagement es aquella fuerza individual, personal que se aprecia mediante el desarrollo de actividades, manteniendo una percepción positiva, de productividad personal, eficacia personal y cumplimiento de objetivos personales.

Asimismo, Gil-Beltrán et al. (2020) refieren que la variable es subjetiva, en la medida de que hace referencia a la percepción emocional sobre el espacio de trabajo, mediante la que asumen un compromiso cognitivo-afectivo centrado en el desarrollo de la organización. Ante ello, Cánovas & Chiclana (2017) indica que los

trabajadores que presentan altos índices de engagement tiene mayor vitalidad, se enfocan mejor en sus laborales, se autoperciben como personas preparadas para los posibles cambios que se aprecien dentro del espacio laboral.

Schaufeli (2018) explican que el constructo psicológico del engagement se aplicó dentro del marco de la motivación y satisfacción, siendo lo opuesto al conocido síndrome de burnout. Es por ello, que lo definió como la percepción emocional favorable frente a la relación establecida con el trabajo y determinado por las actitudes individuales, la energía, el esfuerzo empleado y la concentración dentro de las funciones encomendadas. En efecto, no se trata de un estado eventual, sino es un estado sostenible, que perdura y está ligado a un objeto o comportamiento específico. Asimismo, Borregó (2016), refiere que se trata de un estado perdurable en el contexto del trabajo, caracterizada por la seguridad, reconocimiento y la sensación de realización personal. Ante ello, Bakker y Leiter (2015) complementan refiriendo que es un estado positivo mental, agradable, relacionada con el trabajo.

Por otro lado, Aguilar et al. (2015) refieren que está relacionado con el compromiso organizacional en la medida de que presentan la predisposición para detectar problemas, analizar la información, recopilar datos y analizar alternativas de solución. En efecto, Juyumaya (2019) también favorece al funcionamiento óptimo de los trabajadores, quienes son reconocidos por la motivación, la proactividad e involucramiento que establecen con la organización. Asimismo, Vásquez et al. (2015) menciona que el engagement no se trata solo de en qué medida el trabajador establece relación con la empresa, sino también como es que la organización logra mantener al trabajador, su productividad y el sentido de pertenencia hacia la misma.

El modelo dimensional que describe el engagement, es el planteado por Schaufeli y Bakker (2010) quienes precisan que presenta tres indicadores importantes: el vigor, la dedicación y absorción. Las dimensiones se describen a continuación: la dimensión vigor se refiere a la energía y resistencia mental que establecen los colaboradores frente a las funciones que desempeña, caracterizada por el entusiasmo, la identificación e inspiración en la organización. El significado de la variable crea un estado perdurable en tiempo y espacio, en la medida de que

es un estado cognitivo que perdura, no se focaliza en un solo momento u objetivo planteado.

Por su parte, Gómez et al. (2019) indica que el engagement hace referencia a un estado afectivo y cognitivo persistente en el tiempo; es decir, un estado mental positivo y gratificante caracterizado por la vitalidad, además de intervenir con un estado de bienestar positivo y relacionado al trabajo. Esto evidencia la relación que se establece con el ambiente de trabajo, favoreciendo el alto desempeño laboral y la experiencia personal. Considera las dimensiones de Vigor, dedicación, absorción.

La dimensión vigor, según Gómez et al. (2019) se refiere a un alto nivel de energía y resistencia durante el trabajo, voluntad de esforzarse y determinación incluso cuando el trabajador enfrenta dificultades. Por su parte, Bakker et al. (2011), explica que el vigor se caracteriza por los elevados niveles de vitalidad durante el desarrollo del trabajo, la persistencia, esfuerzo, pese a la presencia de problemas o dificultades que presentan. Según, Lupano & Waisman (2019) un trabajador que tiene un vigor desarrolla alto niveles de energía mental.

La dimensión dedicación, según Gómez et al. (2019) se basa en un alto impacto y significado del trabajo, así como la experiencia laboral, el entusiasmo, el orgullo, la inspiración y el desafío. En tanto, Bakker et al. (2011) manifiesta mediante la participación activa y voluntaria en las funciones del contexto de trabajo. En este sentido, Juyumaya (2019) refiere que se aprecia mediante el entusiasmo, el propósito, el sentido de pertenencia, la inspiración y la motivación frente a los desafíos que presenta el trabajo.

La dimensión absorción, según Gómez et al. (2019) significa concentrarse plenamente y disfrutar del trabajo, donde el empleado no nota el paso del tiempo y se aleja. En tanto, Bakker et al. (2011) es manifestada mediante la concentración en la realización de las responsabilidades que tiene cada trabajador, en el tiempo que corresponde, de manera eficiente y eficaz. Asimismo, Guerra y Jorquera (2021) refieren que cuando el empleado está enfocado en su trabajo, transmite energía, alegría, motiva a los demás a conseguir sus objetivos, se siente feliz e involucrado con los objetivos laborales. En tanto, Viveros y Fierro (2020) mencionan que un trabajador que desarrolla la absorción se concentra, analiza y no se desconecta de sus tareas.

### III. METODOLOGÍA

Cuando nos referimos a investigaciones metodológicas, Según Romero (2020) en el desarrollo de los métodos de estudio se generan el alcance del objetivo del estudio. Por tanto, se evidencian las consideraciones metodológicas que se emplearon para el desarrollo del estudio.

#### 3.1. Tipo y diseño de estudio.

El tipo de estudio fue aplicada, ya que tuvo la finalidad de estudiar problemas identificados en contextos específicos, en muestras determinadas para dar posible solución mediante la recolección de datos, interpretación de los mismos y el contraste de hipótesis (Hernández et al., 2016).

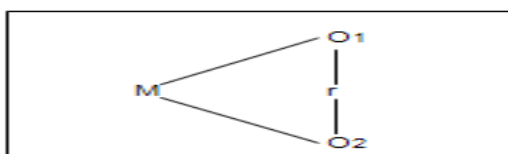
Asimismo, el enfoque fue cuantitativo, debido que se genera un proceso deductivo para determinar las hipótesis formuladas mediante inferencia y análisis estadístico numérico (Hernández et al., 2016). En el estudio se utilizó en el análisis descriptivo el cual evidencia el procesamiento de datos en tablas porcentuales y de frecuencias; asimismo el análisis inferencial.

En tanto, el diseño de estudio fue no experimental, debido que en la elaboración del estudio no se efectuó ninguna manipulación de los datos recolectados; Además, está enmarcado dentro del paradigma transversal, puesto que los datos serán recogidos en un mismo momento (Hernández et al., 2016).

El nivel fue de descriptivo-correlacional, debido que estuvo orientado a establecer la relación en las variables de la investigación, en un conjunto de sujetos establecidos como muestra; asimismo, es descriptivo porque pretender describir categorías o niveles de dichas variables (Hernández et al., 2016).

#### Figura 1

*Esquema de diseño de correlación de las variables de estudio*



Dónde:

M = Participantes

O<sub>1</sub>= Cultura organizacional.

O<sub>2</sub>= Engagement.

r = correlación entre cultura organizacional y engagement.

### **3.2. Operacionalización de la variable.**

#### **3.2.1. Variable 1: cultura organizacional.**

##### **Definición conceptual**

De acuerdo con Contreras y Gómez (2018) mencionan que la cultura organizacional desarrolla como una ventaja competitiva, donde mejora las actitudes, creencias, actitudes, la eficiencia, y con ello el desempeño de la organización. Además, permite que las contribuciones individuales sean significativas en la cultura organizacional, puede ayudar a las empresas a mejorar su desempeño y transformarlas en organizaciones efectivas. Considerando las dimensiones de Denison Docs como el involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.

La primera dimensión la denominó involucramiento, mediante la que se explica que es importante que la empresa otorgue poder de decisión y autonomía a sus miembros, para que desarrollen sus capacidades, trabajen en equipo y persigan los objetivos organizacionales. Tiene como indicadores: involucramiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidad.

La segunda dimensión se denominó consistencia, definida por el comportamiento marcado por los valores y creencias propias de la organización, creando una sensación de liderazgo individual, para el logro de objetivos, coordinación de actividades y autonomía para el cumplimiento de sus funciones. Tiene como indicadores: valores centrales, comunicación, acuerdo y coordinación e integración.

La tercera dimensión denominó adaptabilidad, mediante la que se explica la asunción de riesgos, comprensión de errores, capacidad para adaptarse ante nuevas situaciones y cambios sociales sin dificultad. Tiene como indicadores: orientación al cambio, orientación al cliente, aprendizaje significativo.



Cuarta dimensión misión, la cual se define como el objetivo principal de la organización, el que es perseguido en el día a día. Tiene como indicadores: dirección y propósitos estratégicos, metas y objetivos, visión.

### **Definición operacional**

La variable cultura organizacional tuvo una escala ordinal que fueron medidas de un cuestionario adaptado por Contreras y Gómez (2018). Las puntuaciones se obtuvieron por la Escala de Cultura Organizacional de Denison DOCS considerado, la cual mide la cultura para diseñar acciones que ayuden a corregir debilidades. Está constituida por 36 ítems, los que miden 4 dimensiones. La forma de respuesta es tipo Likert de 5 puntos.

La variable está conformada por las siguientes dimensiones: involucramiento (3 indicadores), consistencia (3 indicadores), adaptabilidad (3 indicadores) y misión (3 indicadores). Además, la escala de valores: Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Neutral, De acuerdo y Total de acuerdo.

### **3.2.2. Variable 2: Engagement.**

#### **Definición conceptual**

Gómez et al. (2019) el engagement hace referencia a un estado afectivo y cognitivo persistente en el tiempo; es decir, un estado mental positivo y gratificante caracterizado por la vitalidad, además de intervenir con un estado de bienestar positivo y relacionado al trabajo. Esto evidencia la relación que se establece con el ambiente de trabajo, favoreciendo el alto desempeño laboral y la experiencia personal. Considera las dimensiones de vigor, dedicación, absorción.

La dimensión vigor se refiere a la energía y resistencia mental que establecen los colaboradores frente a las funciones que desempeña, caracterizada por el entusiasmo. Tiene como indicadores: energía y resiliencia.

La dimensión dedicación se manifiesta mediante la participación activa y voluntaria en las funciones del contexto de trabajo. En este sentido, también se aprecia mediante el entusiasmo, el propósito, el sentido de pertenencia, la inspiración y la motivación frente a los desafíos que presenta el trabajo. Tiene como indicadores: importancia del trabajo, entusiasmo e inspiración.

La tercera dimensión se denominó absorción, manifestada mediante la concentración en la realización de las responsabilidades que tiene cada trabajador, en el tiempo que corresponde, de manera eficiente y eficaz. Tiene como indicadores: tiempo y concentración.

### **Definición operacional**

La variable engagement tuvo una escala ordinal que fueron medidas de un cuestionario adaptado del autor Gómez et al. (2019) considero la Escala de Engagement en el Trabajo de UWES-17; la cual tiene 17 ítems y mide 3 dimensiones. Presenta un formato de respuesta de 7 opciones, con aplicación individual o colectiva.

La variable engagement estuvo conformada por las siguientes dimensiones: Vigor (2 indicadores), dedicación (3 indicadores), absorción (2 indicadores). Además, la escala de medición: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Regularmente, Bastantes veces, Casi siempre, Siempre.

### **3.3. Población y muestra**

#### **Población**

La población está integrando por un conjunto de personas el cual comparten semejanzas para ser evaluados y tener con accesibilidad para participar en el estudio (Mucha et al., 2020). En el estudio la población se constituyó por 523 trabajadores, pertenecientes a la Empresa Agroindustrial, en su sede Fundo Puerto Morín, en Virú.

**Tabla 1**

*Distribución de trabajadores según sexo de la empresa*

	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Empresa Agroindustrial	211	312	523
	Total		523

**Criterios de inclusión:** Se considera a trabajadores activos pertenecientes al área de producción, sanidad, investigación y desarrollo, ingeniería y operaciones.

**Criterios de exclusión:** Trabajadores en licencia, descanso temporal, vacaciones y no activos.

### **Muestra**

La muestra es un sub-parte del universo de la población, el cual puede ser identificada de acuerdo al criterio del investigador (Mucha et al., 2020). Después de reconocer a la población se consideró la siguiente fórmula de acuerdo al autor citado.

---

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

---

Donde:

- N : Población (523 trabajadores)
- Z : Nivel de confianza (95%)
- P : Probabilidad de éxito (0.5)
- Q : Probabilidad de fracaso (0.5)
- E : Error estándar (0.05)

---

$$n = \frac{523 \times 1.962 (0.5 \times 0.5)}{(523 - 1) \times 0.052 + 1.962 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 222 \text{ trabajadores}$$

---

El estudio tuvo una muestra conformada por 222 trabajadores de la empresa de servicios agroindustriales.

### **Muestreo**

Fue probabilístico, ya que las muestras que se recolectan puedan brindar a todos los participantes de la población la misma oportunidad de ser seleccionada (Otzen & Menterola, 2017). El muestreo de la investigación fue probabilístico aleatorio.

### **Unidad de análisis**

Se basa en las características de la población la cual será estudiada (Otzen & Menterola, 2017).

Individual: Trabajadores pertenecientes al área de producción, sanidad, investigación y desarrollo, ingeniería y operaciones.

Colectiva: La empresa de servicios agroindustriales.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica de investigación**

La técnica fue una encuesta, donde se hizo uso de instrumentos de medición, para efectuar evaluaciones cuantitativas en participantes respecto a un atributo de estudio, siendo importante para el análisis de la información, el reporte de resultados y contraste de hipótesis (Hernández et al., 2016). Por consiguiente, en la técnica del estudio se utilizó 2 encuestas adaptadas para medir el engagement y la cultura organizacional.

#### **Instrumento de investigación**

El instrumento fue un cuestionario, el cual estuvo conformada por una serie de preguntas para recolectar los datos y generar un procesamiento estadístico (Hernández et al., 2016). Por ello, se elaboró un cuestionario que conformado por 36 ítems que fueron adaptados para realizar la medición en la variable cultura organizacional de los autores Contreras y Gómez (2018); en tanto para medir la variable engagement las dimensiones estimadas por Gómez et al. (2019). Cabe mencionar, que no se efectuó ninguna manipulación de los datos recolectados.

Para la medición de la cultura organizacional, los autores Contreras y Gómez (2018) hizo uso de la escala de Denison DOCS, donde se realizó una adaptación del instrumento original, considerando los criterios y realidad de la investigación. Además, la finalidad de establecer un diagnóstico cultural, identificar áreas de mejor y para un posible diseño de acciones que ayuden a mejorar la cultura de la empresa. Está constituida por 36 ítems, que miden 4 dimensiones: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.

Por otro lado, para la medición de la variable engagement, el autor Gómez et al. (2019) hizo uso de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWES-17, donde se realizó una adaptación del instrumento original, considerando los criterios y realidad de la investigación. Se hará uso de la versión española, la cual tiene 17

ítems y mide 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Presenta un formato de respuesta de 7 opciones (0=nunca, 1=Casi nunca, 2=Algunas veces, 3=Regularmente, 4=Bastantes veces, 4=Casi Siempre, 6=Siempre), con aplicación individual o colectiva.

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

La validez es parte de un criterio de evaluación hacia un instrumento para determinar su aplicación (Hernández et al., 2016). El instrumento fue sometido por un juicio de expertos de administración y metodología, donde dieron su aprobación para la aplicación tanto en la prueba piloto como en la ejecución de los resultados.

La confiabilidad mide el grado de fiabilidad y sentido de las preguntas del cuestionario (Hernández et al., 2016). Por ello, como parte de la confiabilidad se realizó la prueba de Alfa de Crombach, donde dio como resultado para la variable cultura organizacional es de 0,865 en base a 36 preguntas determina un grado alto en la fiabilidad. En la variable engagement es de 0,896 en base a 17 preguntas determina un grado alto en la fiabilidad.

### **3.5. Procedimientos.**

En primer lugar, se elaboró el proyecto de investigación donde se realizaron cuestionarios de instrumentos indexados para medir las variables de estudio, Posteriormente, se generó la validez de expertos en administración y metodología, el cual dieron su aprobación para su aplicación. Luego, se realizó las coordinaciones y gestiones necesarias con el responsable de la empresa, para poder tener contacto con los trabajadores y aplicar los instrumentos. Una vez aceptada la gestión, se procedió a reunir a los trabajadores que pertenecen a la muestra, a quienes se les aplicó los instrumentos. Se les entregó los protocolos en físico y se les explicó las instrucciones claras para que puedan llenar correctamente ambos instrumentos.

Seguidamente, se recogieron los protocolos de manera ordenada y se empezó con el traslado de cada respuesta de los participantes a la base de datos generada en Excel, cabe mencionar que la recolección fue de manera transparente y no se manipulo los datos. Finalmente, se procedió a realizar el procedimiento

estadístico correspondiente en un programa estadístico de SPSS21, el cual dio como resultado la relación entre las variables.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

En la ejecución del análisis de datos se realizan en los aspectos cuantitativos el análisis descriptivo e inferencial en un programa estadístico (Hidalgo, 2019). Respecto al análisis descriptivo, se generó tabulaciones donde se empleó las categorías, es decir, se convertirán las puntuaciones directas a niveles (alto, medio y bajo) para, posteriormente, realizar las tablas de frecuencias y porcentajes por cada variable. En lo que respecta al análisis inferencial, se aplicó la prueba de contraste de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, posterior se aplicó la prueba de Rho Spearman, el cual dio como resultado relación entre las variables del estudio.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Las consideraciones éticas son importantes para un correcto desarrollo de las investigaciones. En este sentido, se toman en cuenta los artículos establecidos por el Código de Ética de la Universidad César Vallejo (2020): en el artículo 1, se plantea que es importante seguir con buenas prácticas de investigación, el artículo 3 refiere que es de vital importancia el respeto a las personas, su integridad y autonomía. Asimismo, en el artículo 4, se explica la necesidad de cuidar del bienestar integral de los participantes, evitando cualquier riesgo inminente para ellos. De igual modo, en el artículo 7, refiere que todo proceso investigativo debe cumplir con el rigor científico necesario y seguir la secuencia metodológica de acuerdo al diseño de estudio. Por otra parte, se respetó el anonimato de los encuestados; el cumplimiento de las normas APA versión 7.

## IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados descriptivos e inferenciales que corroboran las hipótesis del estudio.

### 4.1. Análisis descriptivos

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias de la variable Cultura organizacional y dimensiones*

Nivel	V1. Cultura organizacional		D1. Involucramiento		D2. Consistencia		D3. Adaptabilidad		D4. Misión	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	12	5,4	12	5,4	11	5,0	12	5,4	12	5,4
Regular	88	39,6	98	44,1	91	41,0	120	54,1	101	45,5
Alto	122	55,0	112	50,5	120	54,1	90	40,5	109	49,1
Total	222	100,0	222	100,0	222	100,0	222	100,0	222	100,0

En la Tabla 2, evidencia que la variable cultura organizacional aplicado a 222 encuestados, donde el 55,0% están en un nivel alto; el 39,6% se encuentra en un nivel regular y 5,4% en un nivel bajo. Respecto a sus dimensiones D1. Involucramiento es considerada en un 50,5% como alto y el 44,1% en un nivel regular. En D2. Consistencia es percibida en el 54,1% como alto y, 41,0% en un nivel regular. En tanto, D3. Adaptabilidad es considerada por los trabajadores en un 40,5% como alto y el 54,1% en un nivel regular. Asimismo, D4. Misión de los jefes superiores es percibida en el 49,1% como alto y, el 45,5% en un nivel regular. Es decir, la variable es considerada y aplicada de una manera regular.

**Tabla 3***Distribución de frecuencias de la variable Engagement y dimensiones*

Nivel	V2. Engagement		D1. Vigor		D2. Dedicación		D3. Absorción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	19	8,6	29	13,1	13	5,9	29	13,1
Regular	104	46,8	99	44,6	125	56,3	99	44,6
Alto	99	44,6	94	42,3	84	37,8	94	42,3
Total	222	100,0	222	100,0	222	100,0	222	100,0

En la Tabla 3, evidencia que la variable engagement aplicado a 222 encuestados, donde el 44,6% están en un nivel alto y, el 46,8% se encuentra en un nivel regular. Respecto a sus dimensiones D1. Vigor es considerada en un 42,3% como alto y el 44,6% en un nivel regular. En D2. Dedicación es percibida en un 37,8% como alto y, 56,3% en un nivel regular. En tanto, D3. Absorción es considerada por los trabajadores en un 42,3% como alto y el 44,6% en un nivel regular. Es decir, la variable engagement es ejecutada por los trabajadores en un nivel regular.

## 4.2. Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

**Tabla 4***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. CULTURA ORGANIZACIONAL	,349	222	,000
V2. ENGAGEMENT	,289	222	,000

Según la tabla 4, de acuerdo a la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se evidenció una significancia  $0,00 < 0,05$ ; es decir que las variables son no paramétricas, como también no cuentan con una distribución normal; por el cual se aplicó la prueba Rho Spearman.



### Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre la cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

H1: Existe relación entre la cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

**Tabla 5**  
*Prueba de hipótesis general*

		V1. CULTURA ORGANIZACIONAL	V2. ENGAGEMENT	
Rho de Spearman	V1. CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	222	222
	V2. ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	222	222

En la tabla 5, la prueba de Rho Spearman tiene como resultado  $r = 0,755^{**}$ , convirtiéndose en una correlación positiva moderada; además una significancia  $0,00 < 0,05$ ; es decir que existe relación entre el clima organizacional y el engagement. Por tanto, a mayor cultura organizacional existirá un mayor engagement por parte de los trabajadores de la empresa agroindustrial.

### Prueba de hipótesis 1

H0: No existe relación entre la cultura organizacional y el vigor en los trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

H1: Existe relación entre la cultura organizacional y el vigor en los trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

**Tabla 6**  
*Prueba de hipótesis específica 1*

		V1. CULTURA ORGANIZACIONAL	D1. Vigor	
Rho de Spearman	V1. CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	222	222
	D1. Vigor	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	222	222

En la tabla 6, la prueba de Rho Spearman tiene como resultado  $r = 0,734^{**}$ , convirtiéndose en una correlación positiva moderada; además una significancia  $0,00 < 0,05$ ; es decir que existe relación entre el clima organizacional y el vigor. Por tanto, a mayor cultura organizacional existirá un mayor vigor por parte de los trabajadores de la empresa agroindustrial.

### Prueba de hipótesis 2

H0: No existe relación entre la cultura organizacional y la dedicación en los trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

H1: Existe relación entre la cultura organizacional y la dedicación en los trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

**Tabla 7**

*Prueba de hipótesis específica 2*

		V1. CULTURA ORGANIZACIONAL	D2. Dedicación
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,667**
	V1. CULTURA ORGANIZACIONAL	N	222
		Coeficiente de correlación	,667**
		Sig. (bilateral)	,000
	D2. Dedicación	N	222

En la tabla 7, la prueba de Rho Spearman tiene como resultado  $r = 0,667^{**}$ , convirtiéndose en una correlación positiva moderada; además una significancia  $0,00 < 0,05$ ; es decir que existe relación entre el clima organizacional y la dedicación. Por tanto, a mayor cultura organizacional existirá una mayor dedicación por parte de los trabajadores de la empresa agroindustrial.

### Prueba de hipótesis 3

H0: No existe relación entre la cultura organizacional y la absorción en los trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

H1: Existe relación entre la cultura organizacional y la absorción en los trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.

**Tabla 8**  
*Prueba de hipótesis específica 3*

			V1. CULTURA ORGANIZACIONAL	D3. Absorción
Rho de Spearman	V1. CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	222	222
	D3. Absorción	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	222	222

En la tabla 5, la prueba de Rho Spearman tiene como resultado  $r = 0,734^{**}$ , convirtiéndose en una correlación positiva moderada; además una significancia  $0,00 < 0,05$ ; es decir que existe relación entre el clima organizacional y la absorción. Por tanto, a mayor cultura organizacional existirá una mayor absorción por parte de los trabajadores de la empresa agroindustrial.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la corroboración de las hipótesis de la investigación, los resultados determinaron que la variable cultura organizacional tiene una relación directa con el engagement. Por ende, en los resultados descriptivos muestran que la variable cultura organizacional aplicado a 222 encuestados, donde el 55,0% están en un nivel alto; el 39,6% se encuentra en un nivel regular. Asimismo, la variable engagement el 44,6% están en un nivel alto y, el 46,8% se encuentra en un nivel regular.

De acuerdo a lo mencionado, se asemeja con la investigación de Cuenca y López (2020) en sus resultados, observó que el 23% de los participantes refiere que en todos los colaboradores existe compromiso organizacional. De acuerdo a la cultura, el 23% refiere que existe cultura organizacional en la empresa, el 34% casi siempre, el 32% a veces. Asimismo, Villamizar et al. (2021) manifestaron que el 60% de los encuestados menciona la existencia del engagement, y un 60% perciben un positivo ambiente donde se comparte los valores y las creencias. De igual modo, Angulo (2017) refiere que el 53,41% presenta un nivel regular de cultura organizacional y el 52,27% presenta un nivel regular de compromiso.

También en semejanza, el estudio de Vargas (2018) un 67% manifiesta que la cultura organizacional se encuentra en un nivel alto, el 66,3% nivel regular y el 0,5% nivel bajo., respecto al engagement, el 19,8% presenta nivel muy alto, el 26,2% nivel alto, el 44,6% nivel promedio. De igual manera, los resultados de Tomé (2019) demuestra que el 66% refiere cultura organizacional se encuentra en un nivel regular y alto; respecto al engagement, el 44% es percibido en un nivel alto y el 30% refiere que no existe. Asimismo, Bobadilla et al. (2015) manifestaron que la variable engagement se encuentra en un nivel por encima del medio/central esperado ( $M= 5,13$ ) y en la orientación cultural orientación cultural se encuentra en un valor promedio alto ( $Me=4,83$ ).

Según estos resultados, se visualiza que la gran parte de los trabajadores define y conoce los lineamientos de la cultura organizacional que tiene la empresa, pero también existe la otra parte que no conoce por completo dicha variable. Por el cual, la falta de conocimiento completo de la variable puede afectar y minimizar su compromiso, ya que el engagement se trata de que tan comprometido se siente el

trabajador y esto lo obtiene mediante los diversos factores en valores, relaciones actitudes y experiencia.

Respecto a resultados inferenciales, el estudio determinó los datos de la tabla 5, la prueba de Rho Spearman tiene como resultado  $r = 0,755^{**}$ , convirtiéndose en una correlación positiva moderada; además una significancia  $0,00 < 0,05$ ; es decir que existe relación entre el clima organizacional y el engagement. Por tanto, a mayor cultura organizacional existirá un mayor engagement por parte de los trabajadores de la empresa agroindustrial.

Estos resultados se asemejan con Mendoza et al. (2020) donde infieren que existe una correlación entre cultura organizacional y engagement  $r = 0,363^{**}$ . Asimismo, el estudio de Agurto et al. (2020) donde sus resultados evidencian la presencia de relación entre la satisfacción organizacional y el engagement  $r = 0,814^{**}$ . De igual manera, Hermoza (2018) manifiesta una correlación significativa entre cultura organizacional y compromiso  $r = 0,773^{**}$ . También, Rodríguez (2017) concluye que existe relación inversa entre las variables  $r = -0,201$ . Del mismo modo, Grueso (2014) refiere que existe correlación en las variables en un  $r = 0,44$ .

Por ello, el autor Denison (1990) explicó que la cultura organizacional está muy relacionada con patrones mentales que no son visibles pero que se manifiestan simbólicamente, en valores y comportamientos. De ello se deduce que las organizaciones están representadas físicamente por los empleados y el espacio de trabajo, pero la forma invisible está relacionada con su cultura y valores. De la misma manera, el autor Becker (1960) en su teoría de intercambio social basada en los lazos que forman los asociados y se asocian con sus empresas. Por tanto, se convierte en un vínculo que resulta de cada tarea y esfuerzo que realiza una persona en el momento y nivel en el que se encuentra. Sin embargo, el compromiso se refiere al compromiso de una persona para realizar el trabajo de una manera que esté relacionada con los objetivos personales.

En tanto, la cultura organizacional depende de la participación y el desarrollo del compromiso por parte de los trabajadores hacia la organización. De acuerdo a la gestión organizacional, la participación, el compromiso y conocimiento de la misión es un activo que promueve el logro de los objetivos de la empresa; asimismo

el desarrollo enfocado a la gestión de talento dirigidos a los colaboradores ayuda a mejorar tanto la comodidad en el trabajo, la ejecución de valores, experiencias y el nivel engagement en el trabajo.

Finalmente, la cultura organizacional tiene un efecto positivo en el compromiso laboral, lo que indica que la primera variable debe sobreestimarse. La cultura organizacional es una herramienta importante para mantener la lealtad de los clientes internos, y la dirección de los gerentes para la efectividad del trabajo general depende de ello. Además, indirectamente reduce las discrepancias, las rotaciones y los retrasos, lo que mejorará la calidad del servicio para los clientes en el extranjero.

Con respecto a los resultados de específica 1, en la tabla 3 de la dimensión Vigor es considerada en un 42,3% como alto y el 44,6% en un nivel regular. Asimismo, a prueba de Rho Spearman tiene como resultado  $r= 0,734^{**}$ , convirtiéndose en una correlación positiva moderada; además una significancia  $0,00 < 0,05$ ; es decir que existe relación entre el clima organizacional y el vigor. Por tanto, a mayor cultura organizacional existirá un mayor vigor por parte de los trabajadores de la empresa agroindustrial.

Mantiene una semejanza con el estudio de Rodríguez (2017) concluyen que existe relación inversa entre la cultura organizacional con el vigor ( $r= -0,103^{**}$ ). También el estudio de Villamizar et al. (2021) donde demostraron que el 60% perciben un positivo en la dimensión vigor. Asimismo, Tomé (2019) evidencia que el vigor se encuentra en un nivel alto con un 43% de aceptación; además existe correlación entre la cultura y la dimensión  $r=,580^{**}$ . Igualmente, con estudio de Agurto et al. (2020) el cual concluyeron un nivel regular de dedicación (62,70%) y grado de correlación con la cultura organizacional de  $r= 0,614^{**}$ .

Ante ello, el autor Bakker (2012) explica que el vigor se caracteriza por los elevados niveles de vitalidad durante el desarrollo del trabajo, la persistencia, esfuerzo, pese a la presencia de problemas o dificultades que presentan. Por ende, se refiere a un alto nivel de energía y fortaleza mental en el trabajo, pero no incluye el esfuerzo físico de una persona, por lo que los empleados con alta vitalidad

muestran disposición a trabajar duro para completar una tarea y perseverar ante la adversidad.

La percepción de los trabajadores sobre la estructura y los procesos de su entorno de trabajo y el entorno de trabajo de la organización tienen una significancia directamente en su comportamiento y especialmente en el nivel de energía que experimentan en el desempeño de sus funciones y trabajos, así como en la resistencia y el esfuerzo mental que requiere su puesto, incluso para el compromiso ante cualquier tipo de dificultad. Asimismo, las ideas que los miembros tienen sobre de un sistema cultural son importantes para su desarrollo.

En los resultados de la específica 2, en la tabla 3 de la dimensión dedicación es percibida en un 37,8% como alto y, 56,3% en un nivel regular. Asimismo, la prueba de Rho Spearman tiene como resultado  $r = 0,667^{**}$ , convirtiéndose en una correlación positiva moderada; además una significancia  $0,00 < 0,05$ ; es decir que existe relación entre el clima organizacional y la dedicación. Por tanto, a mayor cultura organizacional existirá una mayor dedicación por parte de los trabajadores de la empresa agroindustrial.

Mantiene una semejanza con el estudio de Agurto et al. (2020) el cual concluyeron un nivel regular y alto en dedicación (24,40%) y grado de correlación con la cultura organizacional de  $r = 0,725^{**}$ . También Villamizar et al. (2021) demostraron que el 60% perciben un positivo en la dimensión dedicación. Igualmente, con estudio de Tomé (2019) evidenció que la dedicación se encuentra en un nivel alto con un 61% de aceptación; además existe correlación entre la cultura y la dimensión  $r = 0,670^{**}$ . Asimismo, Rodríguez (2017) concluyó que existe relación inversa entre la cultura organizacional con la dedicación ( $r = -0,293^{**}$ ).

Ante ello, el autor Gómez et al. (2019) se basa en un alto impacto y significado del trabajo, así como la experiencia laboral, el entusiasmo, el orgullo, la inspiración y el desafío. Además, está enfocando el desempeño de las tareas de cada empleado en el momento adecuado de manera eficaz y eficiente. Por ello, se refiere al entusiasmo que muestra el trabajador en la labor de sus actividades, viéndolo como importante y significativo, lo que crea inspiración, orgullo y un sentido de desafío.

Por tanto, se visualiza en los resultados que la mayor parte de los trabajadores infieren que esta dimensión tiene una aceptación mayoritaria, infiriendo que los trabajadores se sienten conformes con el desarrollo de sus labores y tiene entusiasmado con su trabajo; asimismo consideran que día tras día su trabajador es retador debido al cumplimiento de sus actividades operativas. Se puede deducir que el ambiente de trabajo del colaborador y las condiciones de trabajo, así como la relación del individuo con su grupo de trabajo tienen una significancia dentro de la empresa. Asimismo, la participación laboral, la expresión de la identidad y el nivel de emoción son en una gran parte de los trabajadores favorables frente esta dimensión.

En los resultados del específico 3, en la tabla 3 de la dimensión absorción es considerada por los trabajadores en un 42,3% como alto y el 44,6% en un nivel regular. Asimismo, a prueba de Rho Spearman tiene como resultado  $r = 0,734^{**}$ , convirtiéndose en una correlación positiva moderada; además una significancia  $0,00 < 0,05$ ; es decir que existe relación entre el clima organizacional y la absorción. Por tanto, a mayor cultura organizacional existirá una mayor absorción por parte de los trabajadores de la empresa agroindustrial.

Se tiene semejanza con el estudio de Agurto et al. (2020) el cual concluyeron un nivel regular y alto en absorción (27,40%) y grado de correlación con la cultura organizacional de  $r = 0,800^{**}$ . También el autor Tomé (2019) evidencia que la absorción se encuentra en un nivel alto con un 48% de aceptación; además existe correlación entre la cultura y la dimensión  $r = 0,325^{**}$ . Igualmente, con estudio de Villamizar et al. (2021) demostraron que el 60% perciben un positivo en la dimensión absorción. Asimismo, Rodríguez (2017) concluyen que existe relación inversa entre la cultura organizacional con la absorción ( $r = -0,146^{**}$ ).

Ante ello, el autor Guerra y Jorquera (2021) mencionan que esta dimensión se centra como el trabajador está enfocado en su trabajo, transmite energía, alegría, motiva a los demás a conseguir sus objetivos, se siente feliz e involucrado con los objetivos laborales. Por ello, la absorción se caracteriza por un intenso enfoque en la acción; además de cumplir con la responsabilidad, a tiempo, productiva y eficientemente.



De igual forma, este resultado nos dice que las reglas establecidas por la organización, incluido el comportamiento de los empleados, pueden repercutir en la ejecución de esfuerzo mental y energía que ponen en sus tareas cada día. Por tanto, la organización crea un código de disciplina sin comprometer su deseo de participar y tener éxito en el lugar de trabajo todos los días.

Por tanto, la absorción genera en el trabajador una mejor concentración en la realización de las responsabilidades, además de optimizar el tiempo de manera eficiente y eficaz. Cuando el colaborador está enfocado en su trabajo, transmite energía, alegría, motiva a los demás a conseguir sus objetivos, se siente feliz e involucrado con los objetivos laborales.

## VI. CONCLUSIÓN

- Primero.** De acuerdo a los resultados, se concluye que existe relación entre la cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022; donde los trabajadores han desarrollado el involucramiento, adaptabilidad, consistencia y interiorizado la misión de la organización. Por tanto, a mayor conocimiento y desarrollo de la cultura organizacional existirá un mayor engagement en los trabajadores.
- Segundo.** Se determinó que existe relación entre la cultura organizacional y el vigor en los trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022; donde indica que, a mayor conocimiento y desarrollo de la cultura organizacional, existirá un mayor vigor por parte de los trabajadores.
- Tercero.** Se determinó que existe relación entre la cultura organizacional y la dedicación en los trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022; donde indica que, a mayor conocimiento y desarrollo de la cultura organizacional, existirá una mayor dedicación de los trabajadores.
- Cuarto.** Se determinó que existe relación entre la cultura organizacional y la absorción de los trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022; donde indica que, a mayor conocimiento y desarrollo de la cultura organizacional, existirá una mayor absorción positiva en los trabajadores.
- Quinto.** Los resultados nos permiten identificar que existen un manejo parcial en las estrategias planteadas y ejecutadas por la organización para fortalecer la cultura organizacional y el engagement; es por ello, que los trabajadores perciben una percepción alta y regular en los temas referentes en cultura organizacional y engagement. El 43% de los trabajadores infieren que se necesita fortalecer ciertos aspectos relacionados a las dimensiones estudiadas como involucramiento,

adaptabilidad, misión, vigor, dedicación y absorción; caso contrario si no se genera un mayor énfasis a dichos componentes el nivel de compromiso y desarrollo de los trabajadores será incierto.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero.** Se recomienda al Gerente General ser el referente, mediante su ejemplo fomentar las pautas de la cultura organizacional que se requiere en la compañía, poniendo en práctica los valores, ética y clarificando la misión de la compañía hacia los demás trabajadores, esto sería un efecto de cascada hacia el resto del personal, de esta manera ayudaría a generar o afianzar el tipo de cultura organizacional y fortalecer aún más el engagement. Por otro lado, generar las facilidades del cumplimiento de los planes de cultura organizacional y engagement, debidamente analizadas y aprobadas por los especialistas.

**Segundo.** Se recomienda al encargado del área de recursos humanos elaborar un programa donde se aplique un diagnóstico para identificar el nivel de cultura organizacional que se posee en la compañía, luego realizar estrategias y/o planes de ejecución en puntos bajos según el resultado obtenido, ir monitoreando mediante indicadores la evolución tanto de la cultura organizacional y el engagement en la compañía. Para alinear a la compañía con la Cultura organizacional, se recomienda innovar o fortalecer los canales de comunicación, contando con herramientas modernas, eficientes, transparentes y asegurando que la información llegue a todos los trabajadores de una manera clara y oportuna, una de las prioridades es asegurarnos que los trabajadores estén informados de los valores de la empresa, su misión y visión. Asimismo, elaborar programas y actividades dinámicas donde fortalezca las relaciones laborales, habilidades blandas, identificación hacia la empresa, entre otros.

**Tercero.** Se recomienda al encargado del área de Operaciones evaluar los reglamentos y manuales de operaciones de acuerdo al área como también crear flujograma de actividades para que de esta manera todos los trabajadores puedan identificar sus funciones principales y responsabilidades. Asimismo, No dejar de lado el estimular la confianza en la capacidad del trabajador, se recomienda estimular la autonomía de los trabajadores para que sientan que la empresa confía en sus

capacidades, con ello comenzarán a adquirir iniciativas propias. Finalmente se recomienda en otorgar las facilidades para los planes que se programan para fortalecer la cultura organizacional y engagement, estos deben de cumplirse según lo planificado y si hubiera la necesidad de contar con los trabajadores, ayudar en gestionar los permisos sin trabas.

**Cuarto.** Se recomienda a los trabajadores involucrarse de manera sincera al momento de realizar las encuestas de cultura organizacional, engagement, encuestas de satisfacción, entre otros, asimismo actuar genuinamente en todos los planes que se desarrollen para fortalecer la cultura organizacional y engagement en el trabajo. Informarse con los diversos canales de comunicación de la misión, visión, objetivos de la compañía, entre otra información importante, adicional ser un gestor de esta información con el resto de sus compañeros de trabajo.

## REFERENCIAS

- Aguilar, R., Bernín, C., & Peña, M. (2015). *Comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. Manual Moderno S.A. <https://books.google.com.ec/books?id=TNPwCgAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Agurto, K.P., Mogollón, F.S., Castillo, L.B. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. *Universidad y Sociedad*, 12 (4), pp. 112-119. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100893925&origin=inward&txGid=384a5b5aaa4917702fbe3b0fe55efdb>
- Angulo, G. (2017). *Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21334>
- Arboleda, A. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuad. admon.ser.organ. Bogotá (Colombia)*, 29 (53): 181-201, julio-diciembre de 2016. [https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/view/6730/14714](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/6730/14714)
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374>
- Bakker, A. B., Brummelhuis, L. L., Prins, J. T., & Van der Heijden, F. M. M. A. (2011). Applying the job demands-resources model to the work-home interface. A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 170 –180. doi:10.1016/j.jvb.2010.12.004 Barnett.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2015). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203853047/work-engagement-arnold-bakker-michael-leiter>

- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M. J. P. M. y Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 3-16. doi: 10.1027/1866-5888/a000006
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/222820?journalCode=ajs#:~:text=The%20concept%20of%20commitment%20is,a%20consistent%20line%20of%20activity.>
- Bobadilla, M.; Callata, C. & Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacifico. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>
- Borregó, A. (2016). *El Engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales*. (Tesis doctoral). Universidad de Huelva. [http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El\\_engagement\\_en\\_el\\_trabajo.pdf?sequence=4](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engagement_en_el_trabajo.pdf?sequence=4)
- Britt, T. (1999). Engaging the self in the field: Testing the triangle model of responsibility. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(1), 1-15. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0146167299025006005>
- Cancino, V. & Mellado, C. (2019). Validación de la escala de cultura organizacional de denison (docs) en centros educativos en chile. Validation of the organizational culture scale of denison (docs) in educational centers in chile. *Interciencia vol4, n4*. [https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2019/05/05\\_222\\_Com\\_Cancino\\_v44\\_4.pdf](https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2019/05/05_222_Com_Cancino_v44_4.pdf)
- Cánovas, L., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, 14, 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- Carballo-Trujillo, L., & Meleán-Romero, R. (2022). Cultura organizacional en empresas agropecuarias del sur del lago de Maracaibo. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(2), 410-429. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8482684.pdf>

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.). México: Mc Graw Hill.  
[https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_Chiavenato\\_9na\\_ed](https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_Chiavenato_9na_ed)
- Contreras, A. & Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. Application of the Denison Questionnaires to determine the characteristics of Organizational Culture. *Revista de investigación sigma / vol. 05, nº 1, 2018* (pág. 59-86).  
<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1204>
- Cosacov, E. (2007). *Diccionario de términos técnicos de la psicología* (3a ed.). Brujas.  
[https://books.google.co.ve/books?id=v5umU5ltpBsC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.ve/books?id=v5umU5ltpBsC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Cuenca, R., & López, H. (2020). Estudio de la gestión del comportamiento y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*, 37, 43-56.  
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/433/379>
- Cuevas, F. (2012). *¿Que es el engagement? Compromiso claro con la empresa y sus resultados.* <https://www.coscatl.com/blog/engagementcompromiso-organizacional>
- Denison, D. (2000). *Organisational Culture: Can it be a key lever for driving organisational change?*. International Institute for Management Development, June.
- Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. John Wiley & Sons. <https://psycnet.apa.org/record/1990-97246-000>
- Diario Gestión. (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema.  
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Encalada, J., & Atoche, C. A. (2017). La cultura organizacional como pilar de la ventaja competitiva en las organizaciones empresariales. Sur Academia: *Revista Académica-Investigativa De La Facultad Jurídica, Social Y*



- Administrativa*, 2(4).  
<https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/124>
- Espinal, E. (2015). *Ecología del Porvenir: Una mirada ontológica para el diseño del futuro*. 1era edición.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Ecolog%C3%ADa\\_del\\_porvenir.html?id=jib3jgEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Ecolog%C3%ADa_del_porvenir.html?id=jib3jgEACAAJ&redir_esc=y)
- Fey, C., & Denison, D. (2003). *Organisational Culture and Effectiveness: Can American Theory Be Applied in Russia?*  
<https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/39984/wp598.pdf;sequence=3>
- García, V. (2017). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional. Development a model of diagnosis of organizational culture *Perspectivas, Año 20 – N° 39 – mayo 2017. pp. 75 - 102.*  
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425951181004.pdf>
- Gil-Beltrán, E, Llorens, S., & Salanova, M. (2020). Employees' physical exercise, resources, engagement, and performance: a cross-sectional study from HERO model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(1), 39 – 47. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a4>
- Gómez, L.; Labarthe, J.; Ferreira, A. & Chiminelli, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305-316. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212019000200305&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212019000200305&script=sci_arttext)
- Grubert, T., Steuber, J., & Meynhardt, T. (2022). Engagement at a higher level: the effects of public value on employee engagement, the organization, and *Society*. *Published*, 1(1), 1-15.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-022-03076-0>
- Grueso, M. (2014). Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud. *Investigación Y Pensamiento Crítico*, 2(3), 77-91.  
<https://doi.org/10.37387/ipc.v2i3.26>
- Guerra, F., & Jorquera, R. (2021). Análisis psicométrico de la Utrecht Work Engagement Scale en las versiones UWES-17S y UWES-9s en

- universitarios chilenos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(2), e1542. <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1542>
- Harris, M. (2014). *Antropología cultural*. Diegoan. [https://www.academia.edu/43460858/Marvin\\_Harris\\_Antropolog%C3%ADa\\_cultural](https://www.academia.edu/43460858/Marvin_Harris_Antropolog%C3%ADa_cultural)
- Hermeza, M. (2018). *Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima, 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22484>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M.P. (2016). *Metodología de la Investigación (6ª Ed.)*. McGraw Hill Educación. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hidalgo. (2019). Técnicas estadísticas en el análisis cuantitativo de datos. *Revista Sigma*, 15 (1). Pag. 28–44. <http://coes.udenar.edu.co/revistasigma/articulosXV/1.pdf>
- Hodge, B.; Anthony, W. & Gales, L. (2000). *Teoría de la organización*. Prentice Hall. <https://www.economiaeinnovacionuamx.org/public/userfiles/files/Teoria%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20cap1%20y%202.pdf>
- Hofstede, G. (1999). *Culturas y Organizaciones. El software mental. La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*. Ed.cast: Alianza Editorial, S.A. Madrid,447 págs. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=210171>
- Jiménez, W. R., Pazmay, P., & Mancheno, M. (2017). Impacto de la cultura organizacional al implementar un modelo de gestión basado en la metodologí-a del plan de negocios como factor clave para la innovación de las Pymes. *Revista Publicando*, 4(12) (2), 315-333. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/698>
- Jovanovic, T., & Lugonjic, M. (2022). Sustaining employees engagement and well-being in the new normal times. *Journal of Human Resources Management Research*, 22(1), 1-7. <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2022/884507/884507.pdf>
- Juyumaya, J. (2019). Escala utrecht de work engagement en chile: medición, confiabilidad y validez. *Estudios de administración vol. 1, pags 35 – 50*.

<https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/download/55405/58335/>

- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. <https://www.jstor.org/stable/256287>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348-372. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/1359432X.2019.1588887>
- Lupano, M., & Waisman, S. (2019). Work engagement and its relationship with performance and job satisfaction. *Psicodebate*, 18(2), 77-89. <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Macey, W., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Maldonado-Guzmán, G. (2019). Exploración de la gestión de marca en las pequeñas empresas de servicios de México. *Estudios Gerenciales*, 35(152), 331-342. <https://www.redalyc.org/journal/212/21262296011/html/>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). Motivation in the job performance of hotel employees in Quevedo Canton, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Mena, M. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y Gestión*, 46, 11-47. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762019000100011&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762019000100011&script=sci_abstract&tlng=es)
- Mendoza, Y., Villamizar, P., García, S., & Gutiérrez, C. (2020). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. *Revista de Investigaciones*, 16(1), 216-224. <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/27>

- Mucha, L. F., Chamorro, R., Oseda, M. E., & Alania, R. D. (2020). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), e253. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Müller, R., Pérez, C., & Ramírez, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht work engagement scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit. Revista Psicológica*, 19(2), 163-171. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272013000200002](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272013000200002)
- Navarro, M. (2021). *Cómo mejorar el engagement con tus alumnos* (1ed.). Cuatro hojas. <https://editorialcuatrohojas.com/tienda/como-mejorar-el-engagement-con-tu-alumnado/>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Las normas de la OIT y la COVID-19*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)
- Ortiz-Torres, B., Santiago-López, W., Cruz-Miranda, L. M., Núñez-Maldonado, Y., & Acosta, T. (2019). Hacia la transformación de la cultura organizacional de una agencia pública: Un modelo híbrido de intervención. Towards the transformation of the organizational culture of a public agency: A hybrid intervention model. *Revista Interamericana De Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 53(2), 229–238. <https://doi.org/10.30849/rip/ijp.v53i2.1182>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Paredes, M., Palomino, A., & Villavicencio, V. (2018). Work engagement in collaborators of gastronomic establishments of Tarma. *Revista Desafíos*, 9(1), 11-22. <https://doi.org/10.37711/desafios.2018.9.1.130>
- Puppatz M, Burmeister A, Deller J (2017) The assessment of organizational culture in cross-cultural settings: Investigating the psychometric quality and cultural equivalence of three quantitative instruments. *Int. J. Select. Assess.* 25. 43-60. <http://dx.doi.org/10.1111/ijjsa.12159>

- Ramírez, T. (2019). Hacia la transformación de la cultura organizacional de una agencia pública: un modelo híbrido de intervención. *Revista Interamericana de Psicología*, 53(2), 229–238. <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1182>
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua Española*. [https://www.rae.es/sites/default/files/Dossier\\_Prensa\\_Drae\\_2014\\_5as.pdf](https://www.rae.es/sites/default/files/Dossier_Prensa_Drae_2014_5as.pdf)
- Rivera, D.; Carrillo, S.; Forgiony, J.; Nuvar, I. & Rozo, A. (2018). Organizational culture, challenges and challenges for healthy organizations. *Revista espacios Vol. 39 (Nº22) Año 2018. Pág. 27*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/18392227.html>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Editorial Pearson Educación. [https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=Robbins+\(2009\)&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjgtD48-fXAhXJvJAKHc1RCb0Q6AEIOTAD#v=onepage&q=cultura&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=Robbins+(2009)&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjgtD48-fXAhXJvJAKHc1RCb0Q6AEIOTAD#v=onepage&q=cultura&f=false)
- Rodríguez, A. (2017). Relación entre cultura organizacional y engagement laboral en Instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Cao, Ascope. Relationship between organizational culture and work engagement in public educational institutions of the district of Santiago de Cao, Ascope. *Revista Ex Cathedra en negocios, Enero - Junio 2017, vol. 2 Nº 1*. DOI: [dx.doi.org/10.18050/RevEXCATHEDRAENNEGOCIOS.v2n1a6](https://doi.org/10.18050/RevEXCATHEDRAENNEGOCIOS.v2n1a6)
- Romero, L. (2020). Elegir el método de investigación adecuado. *Revista comunicar*. <https://doi.org/10.3916/escuela-de-autores-132>
- Salanova, M, & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial. [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009\\_Salanova-Schaufeli.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf)
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). *El Engagement de los Empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*. Alianza Editorial. [https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004\\_Salanova-Schaufeli.pdf](https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf)
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Piero, J., & Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>

- Sánchez, J., Sánchez, R., & Jimbo, J. (2019). Happiness management: revisión de la literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *Revista de Ciencias de la Comunicación y Economía*, 9(18), 1-13. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>
- Sierra, L., Pérez, M., & Angulo, L. (2020). Incidence of the work environment in the performance of the officials of the Mayor's Office of Arenal, South of Bolívar (Colombia). *Revista Ideales*, 10(1), 27-34. <http://revistas.ut.edu.co/index.php/Ideales/article/view/2241>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Psychology Press. <https://psycnet.apa.org/record/2010-06187-002>
- Schaufeli, W. (2018). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. *Revista Science Direct*. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/491.pdf>
- Tomé, R. (2019). *Influencia de la cultura organizacional y comunicación interna en compromiso de los empleados – estudio de caso: Banco Portugal*. (Tesis de Maestría). Universidad de Católica Portuguesa. [https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28258/3/Raquel%20Gomes\\_Relat%3%b3rio%20de%20est%3%a1gio.pdf](https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28258/3/Raquel%20Gomes_Relat%3%b3rio%20de%20est%3%a1gio.pdf)
- Tsareva, N., & Boldyhanova, V. (2020). Educating the concepts of retention factor of a company with the case of employee engagement level increase. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-8. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.515>
- Universidad César Vallejo (2020). *Código de ética de la universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%3%93DIGO-DE-%3%89TICA-1.pdf>
- Vargas, A. (2018). *Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017*. [Tesis de Maestría de administración y negocios]. Repositorio de la Universidad Peruana La Unión. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1590/Amed\\_Tesis\\_Maestro\\_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1590/Amed_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

- Vargas, T. & Mora, R. (2017). Adaptación y dimensionalidad de la escala DOCS en el contexto organizacional costarricense: aplicación de la entrevista cognitiva y el análisis factorial confirmatorio Adaptation and Dimensionality of the DOCS Scale in the Costa Rican Organizational Context: An Application of the Cognitive Interview and of Confirmatory Factor Analysis. *Revista Costarricense de Psicología Jul-Dic 2017, Vol. 36, N.º 2, p. 199-226*. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rcp/v36n2/1659-2913-rcp-36-02-199.pdf>
- Vásquez, G., Álvarez, D., & All, E. (2015). *Análisis del engagement en el trabajo: determinantes y consecuencias en las em presas españolas asociadas a Red Emprendia*. [https://www.researchgate.net/profile/Guadalupe-Vila-Vazquez/publication/348541024\\_Analisis\\_del\\_engagement\\_en\\_el\\_trabajo\\_Determinantes\\_y\\_consecuencias\\_en\\_las\\_Empresas\\_Espanolas\\_asociadas\\_a\\_RedEmprendia/links/6002b5a545851553a0494bb2/Analisis-del-engagement-en-el-trabajo-Determinantes-y-consecuencias-en-las-Empresas-Espanolas-asociadas-a-RedEmprendia.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Guadalupe-Vila-Vazquez/publication/348541024_Analisis_del_engagement_en_el_trabajo_Determinantes_y_consecuencias_en_las_Empresas_Espanolas_asociadas_a_RedEmprendia/links/6002b5a545851553a0494bb2/Analisis-del-engagement-en-el-trabajo-Determinantes-y-consecuencias-en-las-Empresas-Espanolas-asociadas-a-RedEmprendia.pdf)
- Velázquez, E. (2017). *Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12051/velazquez\\_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12051/velazquez_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villamizar, P. A., Mendoza, Y., García, S., & Gutiérrez, J. C. (2021). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. Relationship among organizational culture, job satisfaction and engagement in the garment industry of Piedecuesta, Santander. *I+D revista de investigaciones, 16(1)*. [https://redib.org/Record/oai\\_articulo2970392-relaci%C3%B3n-entre-la-cultura-organizacional-la-satisfacci%C3%B3n-laboral-y-el-engagement-en-el-sector-confecciones-de-piedecuesta-santander](https://redib.org/Record/oai_articulo2970392-relaci%C3%B3n-entre-la-cultura-organizacional-la-satisfacci%C3%B3n-laboral-y-el-engagement-en-el-sector-confecciones-de-piedecuesta-santander)
- Viveros, O., & Fierro, C. (2020). Correlation of levels of engagement and burnout syndrome in a telecommunications company. *Revista Espacios, 41(31), 238-251*. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n31/20413119.html>

Yopán, F., Palmero, G., & Santos, M. (2020). Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin. *Revista de la Asociación Latinoamericana de Sociología*, 11(2), 263-289. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/>



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: CULTURA ORGANIZACIONAL				
¿cuál es la relación entre la cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.	Existe relación entre la cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022.	Involucramiento	Envolvimiento	1-3	Muy en desacuerdo	Bajo (36-60) Medio (61-85) Alto (86-108)
				Trabajo en equipo	4-6		
			Consistencia	Desarrollo de capacidad	7-9	En desacuerdo	
				Valores centrales	10-12		
				Acuerdo	13-15		
			Adaptabilidad	Coordinación e integración	16-18	Neutral	
				Orientación al cambio	19-21		
				Orientación al cliente	22-24		
			Misión	Aprendizaje significativo	25-27	De acuerdo	
				Dirección y propósitos estratégicos	28-30		
				Metas y objetivos	31-33		
				Visión	34-36		
			Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Variable 2: ENGAGEMENT	
Dimensiones	Indicadores	Ítems				Escala de valores	Niveles o rangos
(a) ¿cuál es la relación entre la cultura organizacional y el vigor del engagement? (b) ¿cuál es la relación entre la cultura	(a) establecer la relación entre la cultura organizacional y el vigor del engagement. (b) establecer la relación entre la cultura	(a) existe relación entre la cultura organizacional y el vigor del engagement. (b) existe relación entre la cultura organizacional y la dedicación del	Vigor	Energía	1-3	Nunca	Bajo (17-28) Medio (29-40) Alto
				Resiliencia	4-6		
			Dedicación	Importancia del trabajo	7-8	Algunas veces	
				Entusiasmo	9		
						Bastante veces	

organizacional y la dedicación del engagement, (c) ¿cuál es la relación entre la cultura organizacional y la absorción del engagement?	organizacional y la dedicación del engagement. (c) establecer la relación entre la cultura organizacional y la absorción del engagement.	engagement. (c) existe relación entre la cultura organizacional y la absorción del engagement.		Inspiración	10-11	Casi siempre Siempre	(41-51)
			Absorción	Tiempo	12-14		
				Concentración	15-17		
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Método:</b> Hipotético deductivo <b>Diseño:</b> Correlacional		Población 523 trabajadores, muestra 222.	<b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Escala de Cultura Organizacional de Denison DOCS. Escala de Engagement en el Trabajo UWES-17.		<b>Descriptiva:</b> Tablas de frecuencias <b>Inferencial:</b> Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y prueba de Rho Spearman.		

## Anexo 2. Matriz de Operacionalización

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Contreras y Gómez (2018) menciona que la cultura organizacional desarrolla como una ventaja competitiva, donde mejora las actitudes, creencias, actitudes, la eficiencia de los trabajadores, y con ello el desempeño de la organización. Además, permite que las contribuciones individuales sean significativas. En la cultura organizacional puede ayudar a las empresas a mejorar su desempeño y transformarlas en organizaciones efectivas.	El autor en mención considero la Escala de Cultura Organizacional de Denison DOCS. Las dimensiones fueron involucramiento (3 indicadores), consistencia (3 indicadores), adaptabilidad (3 indicadores) y misión (3 indicadores).	Involucramiento	-Envolvimiento -Trabajo en equipo -Desarrollo de capacidad	Ordinal
			Consistencia	-Valores centrales -Acuerdo -Coordinación e integración	Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Neutral, De acuerdo y Total de acuerdo.
			Adaptabilidad	- Orientación al cambio -Orientación al cliente -Aprendizaje significativo	
			Misión	-Dirección y propósitos estratégicos -Metas y objetivos -Visión	

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	Gómez et al. (2019) menciona que el engagement hace referencia a un estado afectivo y cognitivo persistente en el tiempo; es decir, un estado mental positivo y gratificante caracterizado por la vitalidad, además de intervenir con un estado de bienestar positivo y relacionado al trabajo. Esto evidencia la relación que se establece con el ambiente de trabajo, favoreciendo el alto desempeño laboral y la experiencia personal. Considera las dimensiones de Vigor, dedicación, absorción	El autor en mención considero la Escala de Engagement en el Trabajo UWES-17; la cual tiene 17 ítems. Las dimensiones fueron Vigor (2 indicadores), dedicación (3 indicadores), absorción (2 indicadores).	Vigor	-Energía - Resiliencia	Ordinal  Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Regularmente, Bastantes veces, Casi siempre, Siempre.
			Dedicación	-Importancia del trabajo -Entusiasmo -Inspiración	
			Absorción	-Tiempo -Concentración	

### **Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos**

#### **Variable cultura organizacional**

Contreras, A. & Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. Application of the Denison Questionnaires to determine the characteristics of Organizational Culture. Revista de investigación sigma / vol. 05, nº 1, 2018 (pág. 59-86). <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1204>

---

#### **FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO**

**Nombre:** Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional

**Autor:** Contreras y Gómez (2018)

**Objetivo:** Demostrar el proceso para analizar cuestionarios diseñados con preguntas de tipo cualitativas ordinales, como son el cuestionario Denison Organizational Culture Survey.

**Usuarios** (muestra): Trabajadores y jefes de departamento

**Unidad de análisis:** Empresa de servicios.

**Validez:** Alfa de Crombach y Kaiser Meyer Olkin (KMO).

**Estructura:** La variable fue medida mediante un cuestionario con 60 ítems dividido en 4 dimensiones considerado del cuestionario Denison Organizational Culture Survey, donde las dimensiones son Implicación, Consistencia, Adaptabilidad, Misión. De acuerdo al objetivo de la investigación se consideraron las cuatro dimensiones con un total de 36 preguntas.

**Calificación:** Se determinaron cinco niveles: Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Neutral, De acuerdo y Total de acuerdo.

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimados, sírvase responder el siguiente cuestionario y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

Alternativa	MD	ED	N	DA	TA
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente acuerdo
Escala valorativa	1	2	3	4	5

ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL						
Nº		MD	ED	N	DA	TA
<b>DIMENSIÓN 1: Involucramiento</b>						
1	Las decisiones con frecuencia que toman las personas, disponen de la mejor información.					
2	Cada colaborador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
3	La planificación de los trabajos es continua e implica a todos los trabajadores en algún grado.					
4	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
5	Cuando trabaja con sus compañeros, se siente parte de un equipo.					
6	Se acostumbra en realizar las tareas en equipo, en vez de dejar todo el peso a la dirección.					
7	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
8	La capacidad de los futuros líderes en el grupo se mejora constantemente.					
9	Esta organización invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores.					
<b>DIMENSIÓN 2: Consistencia</b>						
10	Los líderes y directores practican lo que dicen.					
11	Los trabajadores tienen claro los valores esenciales para evitar cualquier acontecimiento en el trabajo.					
12	Existe un código ético que guía el comportamiento del trabajador y ayuda a distinguir que es lo correcto.					
13	Cuando existen desacuerdos, trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
14	Resulta fácil llegar a un acuerdo, aún en temas difíciles.					
15	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
16	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
17	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una manera similar de ver las cosas.					
18	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de esta organización.					
<b>DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad</b>						
19	En cualquier escenario laboral, tiene flexibilidad y facilidad de cambio.					
20	Adopta continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
21	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
22	Cuando le realizan comentarios y recomendaciones, lo considera para realizar cambios.					

23	La información sobre algún cliente influye en nuestras decisiones.					
24	Tiene una comprensión profunda de las necesidades de los clientes.					
25	Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
26	Toma riesgos y genera innovación en el desarrollo de sus actividades.					
27	La organización le brinda la información necesaria cuando pasa un acontecimiento.					
	<b>DIMENSION 4: Misión</b>					
28	La organización tiene los proyectos definidos y una orientación a largo plazo.					
29	Las estrategias de la empresa sirven de ejemplo a otras organizaciones.					
30	La organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo.					
31	Existe un consenso sobre las metas a conseguir.					
32	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
33	Genera comparaciones continuamente de sus progresos con los objetivos fijados.					
34	Tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
35	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
36	La visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					

### **Variable engagement**

Gómez, L.; Labarthe, J.; Ferreira, A. & Chiminelli, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). Ciencias Psicológicas, 13(2), 305-316. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212019000200305&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212019000200305&script=sci_arttext)

---

### **FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO**

**Nombre:** Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES).

**Autor:** Gómez et al. (2019)

**Objetivo:** Determinar las propiedades psicométricas de la versión en español de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES).

**Usuarios** (muestra): 1324 trabajadores

**Unidad de análisis:** Empresa de servicios.

**Validez:** Alfa de Crombach

**Estructura:** La variable fue medida mediante un cuestionario con 60 ítems dividido en 3 dimensiones considerado del cuestionario Escala de Engagement en el Trabajo UWES-17; donde las dimensiones son Vigor, Dedicación, Absorción. De acuerdo al objetivo de la investigación se consideraron las tres dimensiones con un total de 16 preguntas.

**Calificación:** Se determinaron siete niveles: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Regularmente, Bastantes veces, Casi siempre, Siempre.

---



## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ENGAGEMENT

Estimados, sírvase responder el siguiente cuestionario y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

Alternativa	N	CS	AV	R	BV	CS	S
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
Escala valorativa	0	1	2	3	4	5	6

ENCUESTA DE ENGAGEMENT								
Nº		N	CS	AV	R	BV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 1: Vigor</b>								
1	En su trabajo se siente lleno de energía.							
2	Considera que el tiempo es rápido cuando está trabajando.							
3	Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar.							
4	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
5	Usted es muy persistente en su trabajo.							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando							
<b>DIMENSIÓN 2: Dedicación</b>								
7	Considera que su trabajo es significado y cumplen con su propósito personal.							
8	Está conforme con el desarrollo de sus labores y tiene entusiasmado con su trabajo.							
9	Su trabajo le genera inspiración.							
10	Está orgulloso del trabajo que realiza.							
11	Considera que su trabajo es retador.							
<b>DIMENSIÓN 3: Absorción</b>								
12	En el trabajo puede gestionar su tiempo adecuadamente.							
13	Cuando está trabajando, olvida todo lo que pasa alrededor de usted.							
14	Es feliz cuando esta absorto a su trabajo.							
15	Está inmerso a su trabajo.							
16	Se “deja llevar” por su trabajo y la organización.							
17	Siente que es difícil ‘desconectarse’ de su trabajo.							

## Anexo 4. Validación juicio de expertos

### Cuadro de resumen

	Experto	Grado	Especialidad	Resultado
1	Villanueva Figueroa, Rosa	Doctora	Administración	Aplicable
2	Cárdenas Saavedra, Abraham	Doctor	Administración	Aplicable
3.	Guerra Bendezu, Carlos	Maestro	Metodología	Aplicable

### Validador 1: Villanueva Figueroa, Rosa



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Involucramiento</b>							
1	Las decisiones con frecuencia que toman las personas, disponen de la mejor información.	✓		✓		✓		
2	La información se comparte ampliamente y es fácil de conseguir.	✓		✓		✓		
3	Cada colaborador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	✓		✓		✓		
4	La planificación de los trabajos es continua e implica a todos los trabajadores en algún grado.	✓		✓		✓		
5	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	✓		✓		✓		
6	Cuando trabaja con sus compañeros, se siente parte de un equipo.	✓		✓		✓		
7	Se acostumbra en realizar las tareas en equipo, en vez de dejar todo el peso a la dirección.	✓		✓		✓		
8	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
9	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓		
10	La capacidad de los futuros líderes en el grupo se mejora constantemente.	✓		✓		✓		
11	Esta organización invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
12	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Consistencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los líderes y directores practican lo que dicen.	✓		✓		✓		
14	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos.	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores tienen claro los valores esenciales para evitar cualquier acontecimiento en el trabajo.	✓		✓		✓		
16	Existe un código ético que guía el comportamiento del trabajador y ayuda a distinguir que es lo correcto.	✓		✓		✓		
17	Cuando existen desacuerdos, trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	✓		✓		✓		
18	Este grupo tiene una cultura consistente.	✓		✓		✓		
19	Resulta fácil llegar a un acuerdo, aún en temas difíciles.	✓		✓		✓		
20	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
21	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	✓		✓		✓		
22	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una manera similar de ver las cosas.	✓		✓		✓		
23	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de esta organización.	✓		✓		✓		
24	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	En cualquier escenario laboral, tiene flexibilidad y facilidad de cambio.	✓		✓		✓		
26	Se adapta a los cambios del entorno.	✓		✓		✓		
27	Adopta continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
28	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	✓		✓		✓		
29	Cuando le realizan comentarios y recomendaciones, lo considera para realizar cambios.	✓		✓		✓		

30	La información sobre algún cliente influye en nuestras decisiones.	✓		✓		✓	
31	Tiene una comprensión profunda de las necesidades de los clientes.	✓		✓		✓	
32	Fomenta el contacto directo con los clientes.	✓		✓		✓	
33	Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	✓		✓		✓	
34	Toma riesgos y genera innovación en el desarrollo de sus actividades.	✓		✓		✓	
35	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	✓		✓		✓	
36	La organización le brinda la información necesaria cuando pasa un acontecimiento.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: Misión</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
37	La organización tiene los proyectos definidos y una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓	
38	Las estrategias de la empresa sirven de ejemplo a otras organizaciones.	✓		✓		✓	
39	La organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo.	✓		✓		✓	
40	La organización tiene una clara estrategia en camino del futuro.	✓		✓		✓	
41	Existe un consenso sobre las metas a conseguir.	✓		✓		✓	
42	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	✓		✓		✓	
43	La dirección conduce hacia los objetivos para que lo pueda alcanzar.	✓		✓		✓	
44	Genera comparaciones continuamente de sus progresos con los objetivos fijados.	✓		✓		✓	
45	Tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	✓		✓		✓	
46	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	✓		✓		✓	
47	La visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓	
48	Puede satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer la visión de la empresa a largo plazo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**    DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. Administración; Mstra. Marketing y Comercio Internacional; Mstra. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

Los Olivos, 22 de octubre del 2022



Rosa Elvira Figueroa  
DNI: 07586867  
CALLE 12 N° 100  
CASA 10000000

Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Vigor</b>								
1	En su trabajo se siente lleno de energía.	✓		✓		✓		
2	Considera que el tiempo es rápido cuando está trabajando.	✓		✓		✓		
3	Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar.	✓		✓		✓		
4	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	✓		✓		✓		
5	Usted es muy persistente en su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Dedicación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Considera que su trabajo es significativo y cumple con su propósito personal.	✓		✓		✓		
8	Está conforme con el desarrollo de sus labores y tiene entusiasmo con su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Su trabajo me inspira.	✓		✓		✓		
10	Esta orgulloso del trabajo que hago.	✓		✓		✓		
11	Considera que su trabajo es retador.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Absorción</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	En el trabajo puede gestionar su tiempo adecuadamente.	✓		✓		✓		
13	Cuando está trabajando, olvida todo lo que pasa alrededor de usted.	✓		✓		✓		
14	Es feliz cuando está absorto en mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	Está inmerso en su trabajo.	✓		✓		✓		
16	Se "deja llevar" por mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Siente que es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**    DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. Administración; Mstra. Marketing y Comercio Internacional; Mstra. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

Los Olivos, 22 de octubre del 2022



Rosa Elvira Figueroa  
DNI: 07586867  
CALLE 12 N° 100  
CASA 10000000

Firma del Experto Informante

## Validador 2: Cárdenas Saavedra, Abraham

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Involucramiento</b>								
1	Las decisiones con frecuencia que toman las personas, disponen de la mejor información.	✓		✓		✓		
2	La información se comparte ampliamente y es fácil de conseguir.	✓		✓		✓		
3	Cada colaborador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	✓		✓		✓		
4	La planificación de los trabajos es continua e implica a todos los trabajadores en algún grado.	✓		✓		✓		
5	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	✓		✓		✓		
6	Cuando trabaja con sus compañeros, se siente parte de un equipo.	✓		✓		✓		
7	Se acostumbra en realizar las tareas en equipos, en vez de dejar todo el peso a la dirección.	✓		✓		✓		
8	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
9	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓		
10	La capacidad de los futuros líderes en el grupo se mejora constantemente.	✓		✓		✓		
11	Esta organización invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
12	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Consistencia</b>								
13	Los líderes y directores practican lo que dicen.	✓		✓		✓		
14	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos.	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores tienen claro los valores esenciales para evitar cualquier acontecimiento en el trabajo.	✓		✓		✓		
16	Existe un código ético que guía el comportamiento del trabajador y ayuda a distinguir que es lo correcto.	✓		✓		✓		
17	Cuando existen desacuerdos, trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	✓		✓		✓		
18	Este grupo tiene una cultura consistente.	✓		✓		✓		
19	Resulta fácil llegar a un acuerdo, aún en temas difíciles.	✓		✓		✓		
20	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
21	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	✓		✓		✓		
22	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una manera similar de ver las cosas.	✓		✓		✓		
23	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de esta organización.	✓		✓		✓		
24	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad</b>								
25	En cualquier escenario laboral, tiene flexibilidad y facilidad de cambio.	✓		✓		✓		
26	Se adapta a los cambios del entorno.	✓		✓		✓		
27	Adopta continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
28	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	✓		✓		✓		
29	Cuando le realizan comentarios y recomendaciones, lo considera para realizar cambios.	✓		✓		✓		



30	La información sobre algún cliente influye en nuestras decisiones.	✓		✓		✓		
31	Tiene una comprensión profunda de las necesidades de los clientes.	✓		✓		✓		
32	Fomenta el contacto directo con los clientes.	✓		✓		✓		
33	Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
34	Toma riesgos y genera innovación en el desarrollo de sus actividades.	✓		✓		✓		
35	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
36	La organización le brinda la información necesaria cuando pasa un acontecimiento.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Misión</b>								
37	La organización tiene los proyectos definidos y una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓		
38	Las estrategias de la empresa sirven de ejemplo a otras organizaciones.	✓		✓		✓		
39	La organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo.	✓		✓		✓		
40	La organización tiene una clara estrategia en camino del futuro.	✓		✓		✓		
41	Existe un consenso sobre las metas a conseguir.	✓		✓		✓		
42	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	✓		✓		✓		
43	La dirección conduce hacia los objetivos para que lo pueda alcanzar.	✓		✓		✓		
44	Genera comparaciones continuamente de sus progresos con los objetivos fijados.	✓		✓		✓		
45	Tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	✓		✓		✓		
46	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	✓		✓		✓		
47	La visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓		
48	Puede satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer la visión de la empresa a largo plazo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham

DNI: 07424958

Especialidad del validador: PhD en Educación e Investigación Científica; Dr. en Administración; Mtro. Gestión de Alta Dirección; Mtro. Docencia Universitaria; Lic. En Administración.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente de dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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, 24 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Vigor</b>								
1	En su trabajo se siente lleno de energía.	✓		✓		✓		
4	Considera que el tiempo es rígido cuando está trabajando.	✓		✓		✓		
8	Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar.	✓		✓		✓		
12	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	✓		✓		✓		
15	Usted es muy persistente en su trabajo.	✓		✓		✓		
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Dedicación</b>								
2	Considera que su trabajo es significativo y cumplen con su propósito personal.	✓		✓		✓		
5	Está conforme con el desarrollo de sus labores y tiene entusiasmo con su trabajo.	✓		✓		✓		
7	Su trabajo me inspira.	✓		✓		✓		
10	Está orgulloso del trabajo que hace.	✓		✓		✓		
13	Considera que su trabajo es retador.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Absorción</b>								
3	En el trabajo puede gestionar su tiempo adecuadamente.	✓		✓		✓		
6	Cuando está trabajando, olvida todo lo que pasa alrededor de usted.	✓		✓		✓		
9	Es feliz cuando está absorbo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
11	Está inmerso a su trabajo.	✓		✓		✓		
14	Se "deja llevar" por su trabajo.	✓		✓		✓		
16	Siente que es difícil "desconectarse" de su trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham

DNI: 07424958

Especialidad del validador: PhD en Educación e Investigación Científica; Dr. en Administración; Mstro. Gestión de Alta Dirección; Mstro. Docencia Universitaria; Lic. En Administración.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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, 24 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

**Validador 3: Guerra Bendezu, Carlos**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Involucramiento</b>								
1	Las decisiones con frecuencia que toman las personas, disponen de la mejor información.	✓		✓		✓		
2	La información se comparte ampliamente y es fácil de conseguir.	✓		✓		✓		
3	Cada colaborador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	✓		✓		✓		
4	La planificación de los trabajos es continua e implica a todos los trabajadores en algún grado.	✓		✓		✓		
5	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	✓		✓		✓		
6	Cuando trabaja con sus compañeros, se siente parte de un equipo.	✓		✓		✓		
7	Se acostumbra en realizar las tareas en equipo, en vez de dejar todo el peso a la dirección.	✓		✓		✓		
8	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
9	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓		
10	La capacidad de los futuros líderes en el grupo se mejora constantemente.	✓		✓		✓		
11	Esta organización invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
12	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Consistencia</b>								
13	Los líderes y directores practican lo que dicen.	✓		✓		✓		
14	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos.	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores tienen claro los valores esenciales para evitar cualquier acontecimiento en el trabajo.	✓		✓		✓		
16	Existe un código ético que guía el comportamiento del trabajador y ayuda a distinguir que es lo correcto.	✓		✓		✓		
17	Cuando existen desacuerdos, trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	✓		✓		✓		
18	Este grupo tiene una cultura consistente.	✓		✓		✓		
19	Resulta fácil llegar a un acuerdo, aun en temas difíciles.	✓		✓		✓		
20	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
21	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	✓		✓		✓		
22	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una manera similar de ver las cosas.	✓		✓		✓		
23	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de esta organización.	✓		✓		✓		
24	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad</b>								
25	En cualquier escenario laboral, tiene flexibilidad y facilidad de cambio.	✓		✓		✓		
26	Se adapta a los cambios del entorno.	✓		✓		✓		
27	Adopta continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
28	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	✓		✓		✓		
29	Cuando le realizan comentarios y recomendaciones, lo considera para realizar cambios.	✓		✓		✓		

30	La información sobre algún cliente influye en nuestras decisiones.	✓		✓		✓	
31	Tiene una comprensión profunda de las necesidades de los clientes.	✓		✓		✓	
32	Fomenta el contacto directo con los clientes.	✓		✓		✓	
33	Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	✓		✓		✓	
34	Toma riesgos y genera innovación en el desarrollo de sus actividades.	✓		✓		✓	
35	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	✓		✓		✓	
36	La organización le brinda la información necesaria cuando pasa un acontecimiento.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: Misión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
37	La organización tiene los proyectos definidos y una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓	
38	Las estrategias de la empresa sirven de ejemplo a otras organizaciones.	✓		✓		✓	
39	La organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo.	✓		✓		✓	
40	La organización tiene una clara estrategia en camino del futuro.	✓		✓		✓	
41	Existe un consenso sobre las metas a conseguir.	✓		✓		✓	
42	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	✓		✓		✓	
43	La dirección conduce hacia los objetivos para que lo pueda alcanzar.	✓		✓		✓	
44	Genera comparaciones continuamente de sus progresos con los objetivos fijados.	✓		✓		✓	
45	Tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	✓		✓		✓	
46	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	✓		✓		✓	
47	La visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓	
48	Puede satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer la visión de la empresa a largo plazo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mstro. GUERRA BENDEZU, CARLOS ANDRES**

DNI: 09726163

Especialidad del validador: **Mstro. Educación con mención Gestión y Docencia Educativa; Licenciado en Administración.**


<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

Los Olivos, 15 de octubre del 2022



Mtro. Carlos Andrés Guerra Benítez  
REGUC 018019

Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Vigor</b>							
1	En su trabajo se siente lleno de energía.	✓		✓		✓		
2	Considera que el tiempo es rápido cuando está trabajando.	✓		✓		✓		
3	Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar.	✓		✓		✓		
4	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	✓		✓		✓		
5	Usted es muy persistente en su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Considera que su trabajo es significativo y cumple con su propósito personal.	✓		✓		✓		
8	Está conforme con el desarrollo de sus labores y tiene entusiasmo con su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Su trabajo me inspira.	✓		✓		✓		
10	Esta orgulloso del trabajo que hago.	✓		✓		✓		
11	Considera que su trabajo es retador.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	En el trabajo puede gestionar su tiempo adecuadamente.	✓		✓		✓		
13	Cuando está trabajando, olvida todo lo que pasa alrededor de usted.	✓		✓		✓		
14	Es feliz cuando esta absorto en mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	Está inmerso en su trabajo.	✓		✓		✓		
16	Se "deja llevar" por mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Siente que es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mstro. GUERRA BENDEZU, CARLOS ANDRES**

DNI: 09726163

Especialidad del validador: **Mstro. Educación con mención Gestión y Docencia Educativa; Licenciado en Administración.**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

Los Olivos, 15 de octubre del 2022



Mtro. Carlos Andrés Guerra Benítez  
REGUC 018019

Firma del Experto Informante

## Anexo 5. Instrumentos originales

### V1. Cultura organizacional

#### ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES DE LLENADO: Lea cuidadosamente cada cuestionamiento califique del 1 al 5 de acuerdo a los siguientes valores: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Neutral (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

A. Toma de decisión	1	2	3	4	5
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
B. Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
7. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					

8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9. Los grupos y "NO" los individuos son los principales pilares de esta organización					
10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
C. Desarrollo de capacidades	1	2	3	4	5
11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
12. Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del grupo					
13. Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					
D. Valores	1	2	3	4	5
16. Los líderes y directores practican lo que pregonan					
17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					
19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas					
20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
E. Acuerdos	1	2	3	4	5
21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
22. Este grupo tiene una cultura «fuerte»					
23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
F. Coordinación e integración	1	2	3	4	5

26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización					
29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
<b>G. Orientación al cambio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
32. Respondemos bien a los cambios del entorno					
33. Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
34. Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo					
35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
<b>H. Orientación al cliente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios					
37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones					
38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes					
40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
<b>I. Aprendizaje organizativo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42. La innovación es algo que fomenta la empresa					
43. Muchas ideas «se pierden por el camino»					
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
45. Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»					

<b>J. Dirección y propósitos estratégicos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones					
48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro					
50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara					
<b>K. Metas y objetivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo					



L. Visión	1	2	3	4	5
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
58. El cumplimiento de metas a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo					
59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

Contreras, A. & Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. Application of the Denison Questionnaires to determine the characteristics of Organizational Culture. Revista de investigación sigma / vol. 05, nº 1, 2018 (pág. 59-86). <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1204>

## V2. Egagement

Items por cada factor	Mín - Max	M (SD)	CIT	$\alpha_i$	Asimetría (EE)	Curtosis (EE)
<b>Vigor (<math>\alpha=0.79</math>)</b>						
VI1 - En mi trabajo me siento lleno de energía	0-6	4.35 (1.38)	0.67	0.75	-.91 (0.07)	.32 (0.13)
VI2 - Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0-6	4.58 (1.25)	0.64	0.74	-.99 (0.07)	.86 (0.13)
VI3 - Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	0-6	3.68 (1.16)	0.66	0.75	-.54 (0.07)	-.66 (0.13)
VI4 - Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0-6	4.11 (1.65)	0.57	0.76	-.68 (0.07)	-.44 (0.13)
VI5 - Soy muy persistente en mi trabajo	0-6	4.72 (1.25)	0.59	0.76	-1.13 (0.07)	1.21 (0.13)
VI6 - Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0-6	5.01 (1.30)	0.41	0.79	-1.70 (0.07)	2.82 (0.13)
<b>Dedicación (<math>\alpha=0.85</math>)</b>						
DE1 - Mi trabajo está lleno de significado y propósito	0-6	4.66 (1.40)	0.67	0.81	-1.11 (0.07)	.79 (0.13)
DE2 - Estoy entusiasmado con mi trabajo	0-6	4.59 (1.41)	0.71	0.80	-1.12 (0.07)	.91 (0.13)
DE3 - Mi trabajo me inspira	0-6	4.31 (1.51)	0.75	0.78	-.93 (0.07)	.33 (0.13)
DE4 - Estoy orgulloso del trabajo que hago	0-6	5.17 (1.18)	0.59	0.83	-1.83 (0.07)	3.74 (0.13)
DE5 - Mi trabajo es retador	0-6	4.47 (1.56)	0.56	0.84	-1.11 (0.07)	.64 (0.13)
<b>Absorción (<math>\alpha=0.74</math>)</b>						
AB1 - El tiempo vuela cuando estoy trabajando	0-6	4.42 (1.46)	0.58	0.71	-.93 (0.07)	.32 (0.13)
AB2 - Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0-6	3.76 (1.75)	0.51	0.70	-.63 (0.07)	-.53 (0.13)
AB3 - Soy feliz cuando estoy absorto (aislado) en mi trabajo	0-6	3.46 (1.90)	0.44	0.71	-.39 (0.07)	-.97 (0.13)
AB4 - Estoy inmerso en mi trabajo	0-6	4.49 (1.35)	0.69	0.69	-.99 (0.07)	.77 (0.13)
AB5 - Me "dejo llevar" por mi trabajo	0-6	3.66 (1.68)	0.61	0.67	-.54 (0.07)	-.57 (0.13)
AB6 - Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	0-6	2.98 (1.93)	0.36	0.74	-.02 (0.07)	-1.21 (0.13)
<b>Escala Total (<math>\alpha=0.91</math>)</b>						
Nota: VI = Vigor; DE = Dedicación; AB = Absorción; M = Media; SD = Desviación Estándar; CIT = correlación ítem-total corregida; $\alpha_i$ = alfa de Cronbach si se elimina el ítem del factor						

Gómez, L.; Labarthe, J.; Ferreira, A. & Chiminelli, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). Ciencias Psicológicas, 13(2), 305-316. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212019000200305&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212019000200305&script=sci_arttext)

## Anexo 6. Confiabilidad del instrumento

### Variable: *CULTURA ORGANIZACIONAL*

#### Resumen de datos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Confiabilidad del cuestionario de cultura organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	36

La confiabilidad de la variable cultura organizacional es de 0,865 en base a 36 preguntas determina un grado alto en la fiabilidad.

### Variable: *Engagement*

#### Resumen de datos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Confiabilidad del cuestionario de Engagement

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	17

La confiabilidad de la variable engagement es de 0,896 en base a 17 preguntas determina un grado alto en la fiabilidad.





# V2: ENGAGEMENT

ITEM	VIGOR						DEDICACIÓN						ABSORCIÓN					
	P1	P4	P8	P12	P15	P17	P2	P5	P7	P10	P13	P3	P6	P9	P11	P14	P16	
1	3	5	3	4	5	4	5	4	5	6	6	5	6	2	3	2	5	
2	2	2	3	3	1	2	4	2	2	4	2	2	3	1	2	3	2	
3	4	5	5	5	6	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	
6	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	
7	4	5	5	5	6	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
13	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
14	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	
15	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
18	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	
19	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	2	4	
20	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	5	3	4	2	2	3	
21	2	3	5	3	4	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	
22	3	3	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	6	3	3	3	4	
23	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
24	3	6	6	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	
25	3	3	5	3	5	3	3	3	6	3	5	3	4	3	3	3	3	
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
28	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	
29	4	5	5	3	4	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	3	3	
30	5	3	3	5	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5	4	
31	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	
32	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	
33	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	
34	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	
35	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	5	3	4	2	2	3	
36	2	3	5	3	4	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	
37	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
38	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	
39	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	
40	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	
41	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
42	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
44	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
45	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
49	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	
50	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
54	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
56	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	
57	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
58	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
61	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	
62	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	2	4	
63	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	5	3	4	2	2	3	
64	2	3	5	3	4	3	2	3	6	3	3	3	3	2	3	3	3	
65	3	3	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3	3	4	
66	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
67	3	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	
68	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
71	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	
72	4	5	5	3	4	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	3	3	
73	5	3	3	5	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5	4	
74	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	
75	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	6	4	5	5	4	5	4	
76	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	
77	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	
78	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	5	3	4	2	2	3	
79	2	3	5	3	4	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	
80	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
81	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
83	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	
84	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
85	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
87	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
88	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
90	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
91	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	
92	4	5	5	5	6	5	4	5	5	6	5	4	5	4	5	5	5	
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
94	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	
97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
98	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	
99	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	

100	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
103	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	
104	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	2	
105	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	5	3	4	2	3	
106	2	3	5	3	4	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3	
107	3	3	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3	4	
108	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
109	3	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	
110	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	3	3	3	
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
113	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
114	4	5	5	3	4	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	3	
115	5	3	3	5	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5	
116	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	
117	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	
118	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	
119	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	
120	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	5	3	4	2	3	
121	2	3	5	3	4	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3	
122	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
123	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
125	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	6	5	4	3	4	
126	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
127	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	
128	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
129	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
130	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
132	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	
133	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
134	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	
135	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
137	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
138	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	
140	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
141	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
142	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	
143	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
144	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
145	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
146	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	
147	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	2	
148	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	5	3	4	2	3	
149	2	3	5	3	4	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3	
150	3	3	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3	4	
151	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
152	3	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	
153	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	3	3	3	
154	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
155	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
156	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
157	4	5	5	3	4	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	3	
158	5	3	3	5	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5	
159	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	
160	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	
161	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	
162	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	
163	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	5	3	4	2	3	
164	2	3	5	3	4	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3	
165	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
166	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	
168	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	
169	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
170	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	
171	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
172	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
173	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
174	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
175	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	
176	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
177	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	
178	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
179	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
180	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
181	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
182	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	
183	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
184	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
185	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	
186	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
187	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
188	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
189	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	
190	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	2	
191	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	5	3	4	2	3	
192	2	3	5	3	4	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3	
193	3	3	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3	4	
194	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
195	3	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	
196	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	3	3	3	
197	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
198	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
199	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
200	4	5	5	3	4	3	4	5	5	3	3	5	4	5	3	3	
201	5	3	3	6	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5	
202	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	
203	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	
204	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	
205	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
206	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	5	3	4	2	3	
207	2	3	5	3	4	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3	
208	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
209	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	
210	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
211	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	
212	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
213	2																



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILLANUEVA FIGUEROA ROSA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en la Libertad, 2022", cuyo autor es CABRERA RAMIREZ ARMANDO JAVIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILLANUEVA FIGUEROA ROSA ELVIRA <b>DNI:</b> 07586867 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3919-0185	Firmado electrónicamente por: RVILLANUEVAF el 12-01-2023 22:39:30

Código documento Trilce: TRI - 0463246