



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

**Cultura organizacional en el engagement de los trabajadores en  
una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023**

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

**AUTOR:**

Salcedo Ramirez, Ricardo Bladimir ([orcid.org/0009-0001-2887-0636](https://orcid.org/0009-0001-2887-0636))

**ASESORES:**

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario ([orcid.org/0000-0002-0268-3250](https://orcid.org/0000-0002-0268-3250))

Mg. Vega Carrasco, Gian Carlo ([orcid.org/0000-0003-0551-7925](https://orcid.org/0000-0003-0551-7925))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y comportamiento organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mi mamá quien con su cariño, esfuerzo y perseverancia por formarme como profesional, ha permitido generar resiliencia en mí y que nada es imposible, realizado con el trabajo dedicado; a mi gato Haku quien en las noches me acompañaba en mis desvelos para hacer realidad este proyecto.

## **AGRADECIMIENTO**

Me agradezco a mí mismo, que pude mantenerme firme desde un inicio con dos proyectos en paralelos y el trabajo en sí. Agradezco a mis profesores, por la paciencia y predisposición para enseñarme, y a la Universidad Cesar Vallejo, por abrirme las puertas y ser parte de la institución.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023", cuyo autor es SALCEDO RAMIREZ RICARDO BLADIMIR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 18 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 09- 08-2023 21:18:45

Código documento Trilce: TRI - 0600258



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SALCEDO RAMIREZ RICARDO BLADIMIR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
SALCEDO RAMIREZ RICARDO BLADIMIR <b>DNI:</b> 76988024 <b>ORCID:</b> 0009-0001-2887-0636	Firmado electrónicamente por: RSALCEDOR96 el 21- 07-2023 21:54:15

Código documento Trilce: INV - 1258357

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV: RESULTADOS	23
V. DISCUSIONES	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución, % de la población según la edad.....	17
Tabla 2. Distribución, % de la muestra según la edad.....	18
Tabla 3. Nivel de la cultura organizacional, según sus dimensiones.....	23
Tabla 4. Nivel de engagement del personal, según sus dimensiones.....	24
Tabla 5. Determinación de la influencia de la cultura organizacional en el engagement.....	25
Tabla 6. Determinación de la influencia de la implicación en el engagement.....	26
Tabla 7. Determinación de la influencia de la consistencia en el engagement.....	27
Tabla 8. Determinación de la influencia de la adaptabilidad en el engagement .....	28
Tabla 9. Determinación de la misión de la adaptabilidad en el engagement .....	29

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la influencia de la cultura organizacional en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, el tipo de estudio fue básico de diseño no experimental, de corte transversal y con alcance correlacional-causal. La muestra estaba conformada por 202 colaboradores, se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, la muestra estaba conformada por jefes, supervisores, asistentes y técnicos. Para recopilar los datos se utilizó el instrumento Denison Organizational Culture Survey - DOCS (Denison, 2003) para Cultura Organizacional y el instrumento Utrecht Work Engagement Scale UWES-17 para el engagement. El resultado de la investigación determinó que la cultura organizacional influye en un 90% en el engagement en los trabajadores en una empresa de la zona oriental del Perú. De los resultados descriptivos, se encontró que un 86.1% de los colaboradores perciben un nivel de cultura organizacional excelente, por otro lado un 87.6% de los colaboradores presentan un alto engagement.

Palabras clave: cultura organizacional, engagement, empresa eléctrica.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research was to determine the influence of organizational culture on employee engagement in an electric company in eastern Peru. The research had a quantitative approach, the type of study was basic non-experimental design, cross-sectional and with a correlational-causal scope. The sample was made up of 202 collaborators, a simple random probability sampling was applied, the sample was made up of chiefs, supervisors, assistants and technicians. The Denison Organizational Culture Survey - DOCS (Denison, 2003) for Organizational Culture and the Utrecht Work Engagement Scale UWES-17 for engagement were used to collect the data. The result of the research determined that organizational culture influences 90% of the engagement of workers in a company in the eastern part of Peru. From the descriptive results, it was found that 86.1% of the employees perceive an excellent level of organizational culture, while 87.6% of the employees have a high level of engagement.

Keywords: organizational culture, engagement, electric company.

## I. INTRODUCCIÓN

Las empresas vienen presentando cambios violentos, desde la forma de actuar y hasta el diseño de nuevos modelos de desarrollo de sus actividades internas. Los cambios suscitados en nuestra sociedad, en mayor parte influenciado por la pandemia, ha hecho de la cultura organizacional algo tan importante, ha obligado a repensar sobre los lineamientos a ser considerados dentro de cada empresa, a fin de generar un espacio seguro para los trabajadores (Tomomi, et. al 2022). Los trabajadores generan un valor importante dentro de las organizaciones, pero estos vienen luchando en términos de engagement y de mantener su trabajo (Lauricella et. al 200). El contar con una cultura sólida, es el cimiento, y pensando en el futuro sostenible y el bienestar de quien los integra va a permitir un impacto positivo en el engagement de los trabajadores (Rodrigo Pascual, S. 2020).

En el ámbito empresarial a nivel mundial vienen diseñando culturas flexibles y adaptables en post de mantener a un empleado motivado y comprometido. Schaninge et. al (2021) mencionan que la cultura es la base donde se elabora un desempeño excepcional, y según la medición realizada por McKinsey, se evidencia que hay un rendimiento para los accionistas en un 60% muy superior a las de las empresas pequeñas y 200% para los inferiores.

Salanova et al. (2012, como se cita en Moriano, 2020) esbozaron que los colaboradores con mayor vigor, buenos ánimos y pasión por el trabajo, obtuvieron mejores resultados al momento de lidiar circunstancias negativas y salir victoriosos de ellas. Mendoza et. al (2020) concluyen que el engagement facilita a las organizaciones a contar con el personal idóneo, para ejecutar las labores y alcanzar sus planes (metas y objetivos); a su vez Palacios (2020) indica que la cultura es uno de los elementos que establece el nivel del engagement. Hoeven et. al (2016, como se cita en Moriano al 2020) manifiesta que, de las investigaciones realizadas sobre el engagement en organizaciones, prueban que es el elemento que neutraliza aspectos negativos. Asimismo, para mitigar el agotamiento del trabajador, las organizaciones deben enfocarse en mantener el liderazgo y las expectativas

culturales, y si una organización se enfoca en aumentar el engagement deberá aplicar lo mismo (Hoeven et. al, 2016).

Según estudio realizado Great Place To Work en el año 2021 a colaboradores de 37 países, se evidenció que la región que obtuvo un mejor puntaje fue américa latina, teniendo un resultado del 60% de los trabajadores que manifiestan tener una experiencia de empleado positivo, de las cuales precisan cuatro experiencias que están frenando el engagement, siendo los siguientes: la equidad, conexiones significativas, propósito y liderazgo (Erb M., 2021). Según los resultados obtenidos por State of the Global Workplace – Gallup Report (2021, como se cita en Herrera, 2021) en el Perú el engagement en promedio tuvo un 20%, asimismo este resultado se vio vinculada por la preocupación en tiempo de pandemia.

En el sector Eléctrico, el área de gestión humana ha adoptado acciones y planes de contingencias para mitigar condiciones negativas, producidas por los efectos de la pandemia, y consecuentemente, la reinserción de los colaboradores a sus oficinas buscando el bienestar de cada uno de ellos. Debido a los grandes cambios en tan corto tiempo se tuvo cierto rechazo a las nuevas metodologías de desarrollo de las actividades, pero paulatinamente se han ido adaptando. Pero por diversas razones los planes no llegaron a funcionar en un 100%.

Tenemos claro que el capital más importante de las organizaciones es el factor humano (el trabajador), y es por lo que se considera necesario evaluar los factores que han afectado el rendimiento, siendo uno de ellos el engagement. En un estudio realizado por Chanduvi (2021) manifiesta que existe una relación fuerte entre el desempeño y el engagement, y que los resultados obtenidos para engagement un puntaje de 50% y desempeño 40%, por lo que se puede inferir que, si mejoramos el engagement, podremos mejorar el resultado de los objetivos trazados.

De los resultados que se vienen obteniendo a causa de factores externos, la necesidad de contar con colaboradores egagend con el fin de lograr los objetivos trazados, existe la gran importancia de fortalecer la adaptación del trabajador, de permitir un ambiente participativo, con el enfoque al trabajo en equipo y

fortalecimiento de habilidades; es importante implementar la consistencia en la cultura de la empresa con integración y valores; y establecer la misión de manera que permita identificarse el empleado con ella; finalmente se obtendrá lugares de trabajos saludables, incrementado el nivel engagement.

Salanova y Schaufeli (2004) lo definen al engagement como un estado psicológico positivo, donde los trabajadores se muestran muy energizados, dedicados e involucrados con sus actividades. La definición de la variable es precisa, pero aún es muy escasa la información respecto a los factores que puedan repercutir, es importante considerar en el estudio las características de la cultura organizacional. A la fecha no hay información registrada sobre la cultura organizacional en la que se devuelven los trabajadores, sobre las cuatro dimensiones de Denison et. al (2003) y como esta tiene influencia en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica; por tanto el personal de la alta dirección no tiene el conocimiento debido para implementar una adecuada implicación, consistencia, adaptabilidad y misión en la organización, con la finalidad de cumplir con su plan estratégico.

Para abordar este inconveniente, en el estudio se analizarán las características de la cultura y como esta puede afectar el engagement en trabajadores de la empresa eléctrica en la zona del oriente.

Por consiguiente, se plantea el problema general: ¿Cuál es la influencia de la cultura organizacional en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023? En la formulación de los problemas específicos se está tomando en cuenta las dimensiones de la variable cultura organizacional, formulado en cuatro problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de la implicación, consistencia, adaptabilidad y misión en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023?

La presente investigación tiene una importancia teórica, debido a que se presta a dar una solución a las nociones de la cultura organizacional y engagement en el ámbito de una empresa de electricidad. Brindará un aporte teórico, debido a que va a permitir identificar las dimensiones de la cultura que tienen mayor influencia

en el engagement. Tiene una importancia debido a que a la fecha no hay un estudio similar realizado en empresas del sector eléctrico.

Muestra una justificación práctica, pues la información que se brindará será información real que será de uso para la alta dirección al momento de tomar una decisión al momento de implementar una transformación cultural enfocada a promover un nivel alto de engagement de los trabajadores. Se espera que esta información se de gran ayuda al momento de diseñar estrategias en la implementación de la cultura organizacional, en sintonía a las exigencias modernas en el sector electricidad y como para el engagement.

Es de gran relevancia en el sector eléctrico, pues la información que se mostrara ayudará a que los altos directivos tomen decisiones informadas enfocadas a cumplir los objetivos y metas organizacionales. Finalmente tiene una justificación metodológica, debido a que se aplicarán instrumentos confiables y válidos, que en un futuro será aplicada en investigaciones relacionadas en el sector eléctrico.

El objetivo principal del estudio es determinar la influencia de la cultura organizacional en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023. También se ha definido los objetivos específicos, como el determinar la influencia de la implicación, consistencia, adaptabilidad y la misión en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023.

Se presenta la hipótesis general: La cultura organizacional influye significativamente en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023. Se presenta las hipótesis específicas: La implicación, la consistencia, la adaptabilidad y la misión influye significativamente en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En los siguientes párrafos se exponen estudios y/o trabajos previos efectuados acerca de las variables y su relación que pueden tener con el presente estudio, precisar que hay muchos trabajos en el ámbito nacional e internacional con el único fin de describir la cultura organizacional y el engagement en instituciones privadas y públicas, asimismo indicar que no hay estudios realizados sobre cultura y engagement en organizaciones del sector energético.

Ramírez y Mío (2017) en su investigación plantaron determinar si existe relación entre cultura y engagement en trabajadores de una organización agroindustrial, el estudio fue cuantitativo, no experimental, correlacional causal, utilizaron el instrumento UWES para medir el engagement; donde tuvieron como resultado una relación significativa entre la cultura y engagement, además concluye que las dimensiones de cultura en su mayoría guardan relación con las dimensiones de engagement.

Resultados similares obtuvo Vargas (2018) en su estudio de investigación se planteó determinar la relación entre cultura y engagement en empleados de una universidad en Juliaca, su estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional; tuvo una muestra de 202 colaboradores, utilizó dos herramientas (DOCS Y UWES), tuvo como resultado que la cultura se relaciona con el engagement. En otro estudio Jiménez y Rosas (2021) en su investigación se plantearon como objetivo el establecer si se relaciona la cultura y engagement en gerentes de agencias bancarias de la ciudad de Lima, su investigación fue cuantitativa, no experimental, utilizó el instrumento de la encuesta de su propia elaboración, trabajó con una muestra de 150 gerentes; el resultado de su investigación indica que hay correlación entre cultura y engagement, con un  $Rho\ Spearman = .523$ .

Por su lado Agurto et. al (2020) busco medir y analizar entre el engagement ocupacional y la satisfacción en una empresa agroexportadora, se trazó como objetivo el determinar si la organización cuenta con un programa adecuado de engagement, que coadyuve a mejorar la satisfacción de los colaboradores, y verificar si hay relación entre las dimensiones de engagement ocupacional y la

satisfacción, aplico los cuestionarios de satisfacción y engagement, utilizando el grado de Meliá Peiró y UWES correlativamente; conto con una población de 201 trabajadores, finalmente tuvo como resultado que hay relación entre las variables estudiadas (satisfacción y engagement). Finalmente, Cabrera (2023) en su investigación realizada sobre cultura y engagement en una compañía del rubro agroindustrial en la Libertad, se planteó como objetivo el determinar la relación de cultura y engagement en trabajadores, el estudio fue cuantitativo, no experimental y correlacional; trabajo con una muestra de 222 trabajadores; tuvo como resultado que la cultura se relaciona con el engagement, con un valor  $r=0.734$ , teniendo en resultado de cultura un 55% y engagement de 44.6%.

La información antes descrita está enfocada a sustentar y generar la hipótesis de la investigación, además permitió tener presente los instrumentos idóneos para la aplicación en el sector energía.

Juyumaya (2018) al realizar un estudio sobre engagement, rendimiento y satisfacción, y el rol de la cultura organizacional, efectuó una encuesta transversal, con una muestra por conveniencia de 255 trabajadores, utilizó el instrumento UWES-9, escala de satisfacción y escala de rendimiento, y por lado de cultura realizó un análisis teórico; donde obtuvo resultados como que el engagement se relaciona fuertemente con la satisfacción, y que esta tiene una relación positiva con el rendimiento, asimismo expone que las cultura organizacionales influyen en el Work engagement y las dos variables expuestas.

En Portugal, Gomes (2019) en su estudio tuvo como objetivo el determinar si la cultura organizacional influye el engagement de los empleados de un banco, el enfoque del estudio fue cuantitativo, correlacional; trabajo con una muestra de 212 colaboradores de la institución; en la recopilación de información aplico el cuestionario UWES-17 y para cultura organizacional utilizó cuestionario de elaboración propia; como resultado encontró que hay una correlación moderada, teniendo un  $R=0,605$ . Por su parte Mendoza, et. al (2020) realizaron una investigación para medir la relación entre cultura, satisfacción y engagement en el sector de confecciones, su investigación fue correlacional, trasversal mixto, aplicó el cuestionario OCAI por cultura, para satisfacción S20/23 y para engagement aplico

el cuestionario UWES-17. De lo que se puede inferir de los resultados obtenidos es que, si hay una cultura de reconocimiento el trabajador se sentirá satisfecho, razón por la que la empresa viene cumpliendo con sus expectativas y que esto deviene un alto nivel de engagement en los trabajadores; asimismo los resultados precisan que se debe de promover la eliminación de brechas a fin de mejorar las relaciones.

Cevillano (2022) al realizar un estudio de cultura y el engagement en los colaboradores personal de talento humano, realizó una investigación cuantitativa, correlacional; trabajo con una muestra de 30 trabajadores, utilizó los instrumentos UWES y Organizacional Culture Survey, obtuvo un resultado con una correlación positiva ( $r=0.527$ ) entre cultura y engagement, de lo que infirió que si a mayor nivel de asimilación de la cultura va existir un mayor incremento de engagement de los trabajadores en las labores cotidianas. Finalmente, Bhardwaj y Kalia (2021) en su investigación se plantearon como objetivo en examinar la inestabilidad en las actividades labores y el desempeño, ocasionado por el engagement de los trabajadores y la cultura de la organización en la industria hotelera, el estudio era cuantitativo y correlacional, utilizo muestra de 360 de trabajadores, se aplicó un cuestionario estructurado (se utilizó el cuestionario UWES-17, Likert y escala de PAREEK), del cual se tuvo resultados de que el engagement aporta en el desempeño, y que lo cultura permite mejorar el desempeño de los trabajadores y que ambas variables (cultura y engagement) pueden influir en el desempeño laboral.

La información antes mencionada permite sustentar el planteamiento del problema y la generación de las hipótesis del problema; así como, con los antecedentes nacionales, esta indagación nos permite recabar información acerca de los instrumentos utilizados, y nos ayudará a aplicarlo en el sector eléctrico.

Con respecto a la variable cultura organizacional, Denison (1990), conceptualiza la cultura organizacional como valores, principios y creencias que forma la base de una organización. Asimismo, Denison (2001) consideró que también puede ser entendida como el sistema de connotaciones que detalla las estrategias de adaptabilidad de una unidad organizativa que adoptó para afrontar a factores internos que en constante tiempo compiten con información e ideas que tiene tendencia de imponerse hacia otros.

Por su lado Schein (1988) lo define como un modelo de presunciones básicas tomado como válidas; del modo de comportarse, pensar y sentir dentro de la unidad social y deben ser aplicadas por los nuevos integrantes. Para Robbins y Judge (2009) consideran a la cultura como un conjunto de connotaciones compartidas por los trabajadores, y que esta las hace diferente al resto.

Asimismo, Chiavenato (2011) lo define como una forma de vivir, creencias, valores y expectativas, que relaciona en interactúan con los miembros de su organización. Por otro lado, Robbins y Coulter (2014) lo definen como principios, valores, tradiciones y formas de realizar las actividades dentro de una organización y que entre ellos lo comparten. También Griffin et. al (2020) lo define como el sistema de supuestos, normas y valores que son de guía para las formas de comportarse (actitudes y conductas) en los miembros de una organización. Barbera y Schneider (2014, como se cita en Jauregui y Louffat, 2020) lo definen como las creencias y valores que determinan a las organizaciones y que se transmitente a los nuevos miembros, mediante la experiencia de la socialización de las decisiones y costumbres que se practican dentro de la unidad organizativa. También Snell, et. al (2020) precian que hace referencia a los supuestos, dogmas y valores que los integrantes de una empresa comparten.

Kassem et. al (2019) menciona que hay muchos modelos para medir la cultura organizacional, dentro de ellas las más populares son el Modelo Denison y el Marco de Valores competitivos; Kassem et. al (2019) indica que el modelo de Denison no es muy similar a otros modelos, el principal marco teórico del modelo Denison está enfocada en las teorías de los campos, a lo que Burnes y Cooke (2012) indican que no solamente es aplicado al comportamiento de la organización, sino también a los miembros de una organización. Kaseem, et. al (2019) menciona que el modelo Denison se enfoca en 4 características principales y que estás permiten elevar el desempeño.

Para el presente estudio se tomará la definición planteada por Denison (1990), quien conceptualiza a la cultura organizacional como valores, principios y creencias que forma la base de una organización.

La variable se medirá bajo el modelo teórico de Denison (1990, como se cita en Ortega y Rosales, 2023) quién indica que hay cuatro dimensiones para medir la cultura organización: Implicación (d1), consistencia (d2), adaptabilidad (d3) y misión (d4). Para tener un entendimiento de estas dimensiones a continuación se definirá y se explicará las características de cada una de ellas.

Denison et. al (2003) sobre la dimensión de implicación precisa que las empresas eficaces otorgan empowerment a los individuos dentro de la organización, por lo que el trabajador tiene niveles altos de compromiso en sus labores. Por otro lado, Contreras y Gómez (2018) definen a la implicación como el poder de los trabajadores, que se encuentran conformados en equipos, aquellos que se encuentran ampliamente comprometidos con sus labores, tienen un sentido de pertenencia para la organización. Asimismo, Vargas (2018) menciona que los trabajadores en cualquier nivel jerárquico participan en tomar una decisión que contribuye en sus labores propios, y precisa que para medir esta dimensión en el cuestionario de Denison y Neal establecieron tres subescalas: desarrollo de capacidades, empoderamiento y trabajo en equipo.

Denison et. al (2003) sobre la dimensión de consistencia expresa que el actuar de los individuos dentro de la organización se encuentra alineado al conjunto de valores principales. Según Vargas (2018) de acuerdo a la dimensión de consistencia, precisa que las organizaciones que están integradas y consistentes son efectivas, por tanto los valores definen como los integrantes de una organización deben comportarse para lograr cumplir con los acuerdos; la consistencia permite integrar y estabilizar dentro de la organización debido a que todos poseen una visión compartida. Asimismo, Contreras y Gómez (2018) de acuerdo con el cuestionario de Denison establece 3 sub-factores para medir esta dimensión: Integración y coordinación, valores centrales y acuerdo.

Denison et. al (2003) respecto a la dimensión adaptabilidad, menciona que las empresas adaptables son promovidas por sus clientes, toman riesgos y en base a ello aprenden y generan el cambio. García (2017) respecto a esta dimensión precisa que las organizaciones están en la obligación de desarrollar capacidades,

para que puedan adaptarse a situaciones cambiantes, y tener las pautas necesarias para actuar eficazmente.

Denison (2001, como se cita en García 2017) indica que la dimensión misión es una subyacente del cambio de rumbo, esto genera un cambio en la cultura de la organización. Por otro lado. García (2017) hace referencia que la dimensión misión es el propósito o dirección que establece la organización en relación a sus metas y objetivos. Las organizaciones deben implementar su razón de ser y hacia donde se dirigen; para que lo puedan desarrollar se debe evaluar la dirección estratégica, liderazgo, objetivos, visión y metas (García, 2017).

La importancia de la variable de cultura organización se sustenta en lo siguiente: según Monsalve et. al (2023) precisan que la cultura proporciona un rendimiento deseado por parte de la compañía, debido que los trabajadores se encuentren muy comprometidos con la misión de la organización; en el mismo texto indican que el único mediador entre las variables compromiso y rendimiento, es la cultura organizacional. Por otro lado ESAN (2022) expone que las organizaciones que poseen una cultura organizacional tienen métodos que promueven el compromiso, la productividad y el desempeño; como resultado de esto poseen mejores resultados, debido a que los trabajadores poseen un alto nivel de compromiso. Schilling (2021, como se cita en ESAN, 2022) menciona que el 38% de los trabajadores piensan en abandonar su puesto trabajo, porque la organización tiene una cultura tóxica; asimismo proponen que para evitar tal resultado se debe implementar estrategias alineados a las dimensiones de la cultura.

Desde un punto primigenio la definición de engagement, Kahn (1990, como se cita en López y Chiclana, 2017) precisa que es la búsqueda por parte de los colaboradores de una empresa en maximizar sus beneficios con relación a sus actividades diarias de trabajo; los colaboradores utilizan y se expresan así mismas en todos los ámbitos psicológicos y físicos durante la ejecución de sus actividades diarias.

Salanova y Schaufeli (2004) lo definen como un estado psicológico positivo de los trabajadores, caracterizada por tener altos niveles de vigor y energía; entusiasmo por el trabajo y dedicación, como también concentración y absorción

También Macey y Sheneider (2008, como se cita en Sun y Bunchapattanasakda, 2019) plantearon que el engagement de los colaboradores posee un amplio término ya que contiene diferentes tipos de compromisos (estado psicológico, rasgos y comportamientos) y pues cada uno de ellos requiere conceptualizarse como personalidad proactiva (rasgos) participativa (estado psicológico) y comportamiento organizacional (comportamiento).

Por su lado Lorente y Vera (2010, como se cita en Quiroz y Jaramillo, 2020) mencionan que es el estado mental positivo de realización concerniente con la actividad laboral, que tiene ciertos rasgos, como la de poseer resistencia y energía con niveles superiores en la actividad laboral.

Por su parte Bakker (2011) sintetiza que el engagement es un estado emocional positivo y con alto nivel perspicaz que posee un colaborador, asimismo contempla dos características principales: involucramiento y energía. En otro contexto Borrego (2016) precisa que el engagement es originado en las organizaciones positivas, y este se define como la circunstancia psicológica positiva.

Asimismo, Turner (2020) reconoce que el engagement es un estado de ánimo que se encuentra relacionado con el trabajo, contemplado por sentimientos de entusiasmo, vigor, satisfacción y dedicación.

Para medir la variable se enfocará en la teoría de las demandas de recursos laborales (DRL) planteado por Bakker & Demerouti (2013), quienes mencionan que esta teoría tiene consecuencias directas o indirectas hacia el estrés y motivación. Vargas y Estrada (2020) precisan que esta teoría permite explicar y pronosticar el rendimiento y bienestar en los ambientes de trabajo. Schaufeli (2007, como se cita en Vargas y Estrada, 2020) indica que se añadió dentro de la teoría, recursos personales para explicar que de ello se traduce al engagement.

Para el presente estudio se tomará la definición planteada Salanova y Schaufeli (2004) quienes lo definen como un estado psicológico positivo de los trabajadores, caracterizada por tener altos niveles de vigor y energía; entusiasmo por el trabajo y dedicación, como también concentración y absorción

. El modelo para medir la variable es lo planteado por Salanova y Schaufeli (2009) quienes establecen que el engagement está conformado por tres

componentes: vigor (conducta energética), dedicación (emocional) y absorción (cognitivo). En el presente trabajo se va a medir los tres componentes como dimensiones, por lo tanto a continuación se definen cada uno de ellos:

Salanova y Schaufeli (2009) definen al vigor como el componente conformado por conductas energéticas, hace referencia a la energía que posee un colaborador mientras desempeña sus actividades diarias en el trabajo, promovido por la persistencia y un alto nivel de deseo por el trabajo, en otras palabras se tendría a un trabajador con fortaleza mental que no se fatiga fácilmente al momento de enfrentarse a los problemas que aparezcan. Gómez et. al (2018) precisan que este componente se refiere a agudos grados de resiliencia y energía, mientras efectúan las diligencias laborales, poseen predisposición para esforzarse y ser persistentes aun cuando pase por muchas dificultades.

Salanova y Schaufeli (2009) definen a la dedicación como un componente emotivo del compromiso; que se encuentra enfocada en las siguientes condiciones emotivas: entusiasmo, orgullo e inspiración. Por su parte Gómez et. al (2018) lo define como niveles altos de implicancia y significancia en las labores diarias en el trabajo, que comparten también la experiencia de entusiasmos, desafío inspiración y orgullo por su actividad laboral.

Salanova y Schaufeli (2009, como se cita en Orgambidez et. al 2020) definen que la absorción es la parte cognitiva del compromiso; quiere decir que es la concentración y felicidad del trabajador en la organización mientras va desarrollando sus labores diarias. Por su parte Gómez et. al (2018) precisan que se enfoca a una concentración plena y goza de las actividades que desempeña, ocasionado que el trabajador no se encuentra del pasar del tiempo y se encuentra inmersa en sus labores.

Es importante la variable de engagement porque con esta se logra medir el compromiso de los colaboradores y como se perciben en la organización; es de conocimiento que según las teorías antes mencionadas, si un trabajador tiene alto nivel de engagement, estos tienen mayor pasión en el desarrollo de sus actividades, generan mayor pertenencia u orgullo, se sienten motivados; teniendo un resultado positivo en la productividad en las organizaciones. Cánovas y Chiclana (2017, como

se cita en Cabrera, 2023) mencionan que los colaboradores que muestran altos estándares de engagement, son los que poseen mayor vitalidad, se concentran en sus labores y se reconocen a sí mismos como elementos preparados para los cambios que puedan suscitar en un tiempo determinado en la empresa. Se precisa que si hay un alto nivel de engagement en los trabajadores la organización puede mejorar su productividad, llegar a ser más competitivos y estar preparados para cambios que traten de instaurarse en las organizaciones.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio se ejecutará desde un enfoque cuantitativo, de acuerdo con Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) cuando se utiliza un enfoque cuantitativo se da lugar al proceso metódico para establecer las hipótesis planteadas mediante la interpretación, escrutinio y análisis estadístico. Cabrera (2023) menciona que, desde el enfoque cuantitativo se realiza un análisis descriptivo donde se muestra el procesamiento de datos. En la investigación por realizar se procura aumentar los conocimientos de las dos variables expuestas.

El tipo de estudio es básico, la elección de este método se debe a que se enmarca a problemas o postulados en función a teorías preexistentes. Este tipo de estudio se enfoca en recopilar nuevos conocimientos de forma metódico, con el único fin de aumentar el conocimiento de una realidad específica (Álvarez-Risco, 2020).

El diseño del estudio fue no experimental, transversal y correlacional causal; porque no se pretende manipular las variables, tendrá un tiempo establecido de las cuales se recopilarán información y se establecerá la correlación entre las variables y el nivel de relación exponiendo su causalidad; que según Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) precisan que son investigaciones donde no realizan manipulación intencional de las variables, por lo que este diseño solo observa a los fenómenos de estudio tal cual como se da en su medio; asimismo, precisan que los diseños trasversales tienen el objetivo de describir variables y examinar su relación en un tiempo específico y respecto a lo correlacional causal, exponen que es la relación de una variable con la otro en distintos niveles y en un tiempo determinado, enfocado sobre la causa y efecto.

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **3.2.1 Variable 1. Cultura organizacional**

- **Tipo de variable**

Cualitativa y ordinal, porque para poder medir se plantean categorías de acuerdo con la operacionalización de variables, y se miden con escala de Likert, debido a que permite otorgar valoraciones a las respuestas por cada variable (Arias y Covinos, 2021).

- **Definición conceptual**

Denison (1990), lo conceptualiza como los valores, principios y creencias que forma la base de una organización, asimismo Denison (2001) consideró que también puede ser entendida como el sistema de connotaciones que detalla las estrategias de adaptabilidad de una unidad organizativa que adoptó para afrontar a factores internos que en constante tiempo compiten con información e ideas que tiene tendencia de imponerse hacia otros.

- **Definición operacional**

En este estudio se utilizó la escala Denison Organizational Culture Survey (Denison, 2003), con el fin de medir la cultura, adaptado por Contreras y Gomez (2018), y aplicado por Cabrera (2023) en un contexto laboral industrial en el Perú, quien a su vez considero necesario aplicar este cuestionario para lograr un diagnóstico cultural e implementar mejoras para fortalecer la cultura en la organización. Para ello Cabrera (2023) ha utilizado solo 36 ítems de los 60 ítems originales que fueron adaptados por Contreras y Gómez (2018). Por tanto, en este estudio se utilizó lo manejado por Cabrera, debido a que la aplicación fue en un contexto laboral peruano y se asemeja a la industria del sujeto de estudio, que es el sector de la industria energética en el Perú. El instrumento se encuentra agrupado por 4 dimensiones: Implicación (d1), que hace referencia a niveles de involucramiento, trabajo en conjunto y fortalecimiento de capacidades; consistencia (d2), que se refiere a los valores, unificación y convenios; adaptabilidad (d3), hace referencia a nivel de aprendizaje, orientados al cambio y al cliente; y misión (d4) se enfoca en los niveles de propósitos, metas, visión y objetivos estratégicos. Cada una de estas

dimensiones cuanta con indicadores, escalas y escala de medición que pude evidenciarse en el anexo 02.

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

- **Tipo de variable**

Cualitativa y ordinal, porque esta designa y señalan caracteres de una percepción, y es ordinal porque se encuentra valorizadas y clasificadas en jerarquías (Ñaupas et al., 2018).

- **Definición conceptual**

Salanova y Schaufeli (2004) lo definen como un estado psicológico positivo de los trabajadores, caracterizada por tener altos niveles de vigor y energía; entusiasmo por el trabajo y dedicación, como también concentración y absorción.

#### **Definición operacional**

En el presente estudio se utilizó la escala de Utrecht Work Engagement Scale UWES-17, con el propósito de medir el engagement, que fue adaptado por Gómez et. al (2019, como se cita en Contreras, 2023); quien indica que esta herramienta está compuesta por 17 ítems. La elección de esta herramienta se sustentó debido a que Contreras (2023) lo aplico en un marco laboral agroindustrial.

La presente variable contempló las dimensiones de vigor, conformado por dos indicadores; dedicación, compuesta por 3 indicadores; y la absorción finalmente por dos indicadores, por lo consiguiente las escalas y niveles (ver anexo N° 02).

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

#### **3.3.1. Población.**

La empresa eléctrica en la zona del oriente en la actualidad posee un total de 421 trabajadores en la planilla (Fuente: planilla de la empresa), divididos en gerentes, jefes, supervisores, administrativos y técnicos; y la ubicación de los trabajadores se encuentran en tres sedes, cada sede ubicada geográficamente en tres regiones, para el presente estudio se tuvo en cuenta la totalidad de la planilla que a la fecha tenga contrato con la empresa en la tabla 1 se puede notar que hay un mayor porcentaje de colaboradores comprendidos en más de 51 años.

**Tabla 1***Distribución, % de la población según la edad*

Edad	Fr	%
Menos de 30 años	17	4
30-40 años	94	22
41-50 años	136	32
Mas de 51 años	174	41
Total	421	100

- **Criterios de inclusión.**

Colaboradores que tengan una continuidad laboral de seis meses a más, de las distintas gerencias, oficinas, departamentos, unidades de negocio y sedes menores. Asimismo, considerar a todos los trabajadores que firmen el consentimiento para poder emplear los instrumentos.

- **Criterios de exclusión.**

Colaboradores que a la fecha de aplicación de los instrumentos cuenten con licencia sin goce de haber o con goce de haber, se encuentren de vacaciones, con descanso médico o subsidiados.

### 3.3.2. Muestra.

Para definir y/o calcular el tamaño de la muestra, se tuvo en cuenta a la población de 421 trabajadores, definido la dimensión de la muestra se procedió a realizar un muestro aleatorio, a fin de definir el personal que respondió la encuesta. En la definición de la muestra de aplico la formula siguiente:

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

**Donde:**

N= Población: 421

Z= Confianza: 1.96

P= Probabilidad de éxito: 0.5

q= Probabilidad de fracaso: 0.5

$$n = \frac{421 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(421 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 202$$

Por tanto, la muestra fue de 202 colaboradores, que cumplieron con las condiciones de exclusión e inclusión.

### 3.3.3. Muestreo

Para la elección de la muestra se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, visto que Otzen y Manterola (2017) manifiestan que este método avala que la población (los individuos) tienen la misma oportunidad para ser consideradas como muestra.

**Tabla 2**

*Distribución, % de la muestra según la edad*

Edad	Fr	%
Menos de 30 años	15	7
30-40 años	88	44
41-50 años	78	39
Mas de 51 años	21	10
Total	202	100

### 3.3.4. Unidad de análisis

Según Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) hace referencia a los que generan los datos, que se examinó de acuerdo con los procedimientos estadísticos. Para lo cual fueron los trabajadores de las distintas áreas de la organización (Gerentes, jefes, supervisores, analistas, asistentes y técnicos).

### 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Hernández y Duana (2020) precisan que en la actualidad en las investigaciones se tienen una variedad de técnicas e instrumentos para recabar información, sin embargo en la investigación cuantitativa la de mayor uso es la encuesta. La técnica

aplicada en el estudio fue la encuesta, que facilitó la recopilación de información debió a que es un medio sencillo, adaptable, objetivo y útil con los datos que se recopilan (Carrasco, 2019). En la investigación se aplicó dos encuestadas adaptadas y aplicadas, para medir las dos variables de estudio (cultura organizacional y engagement).

#### **3.4.2. Instrumento de recolección de datos.**

Los instrumentos utilizados para recopilar información: la escala de **Denison Organizational Culture Survey - DOCS** (Denison, 2003) con la finalidad de medir la cultura organizacional, adaptado por Contreras y Gómez (2018) y aplicado por Cabrera (2023) en un contexto laboral industrial en el Perú; y para medir el engagement fue aplicado la escala de Utrecht Work Engagement Scale UWES-17, adaptado por Gómez et. al (2019, como se cita en Contreras, 2023) y aplicado por Contreras (2023) en el contexto laboral peruano.

#### **3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento.**

##### **Validez y confiabilidad**

Adaptado del inglés al español la escala DOCS por Contreras y Gómez (2018), quienes realizaron un análisis factorial, llevado a cabo mediante el cálculo del cruce cartesiano a fin de obtener perfiles de columna y fila. Asimismo, Contreras y Gómez (2018) llevaron a cabo una fiabilidad interna mediante el alfa de Cronbach, teniendo como resultado en promedio de las cuatro dimensiones el coeficiente de 0.90. Se realizó una validación de los factores teóricos, que respaldan el instrumento y el cuestionario, mediante el índice KMO teniendo resultados para las cuatro dimensiones mayor a  $> 0.5$  (Contreras y Gómez, 2018).

Para el caso del contexto peruano, Cabrera (2023) estableció la validez y confiabilidad de la escala Cultura organizacional de Denison, en trabajadores de una empresa agroindustrial. La validez del instrumento (escala de **Denison Organizational Culture Survey – DOCS**), fue realizado mediante un juicio de expertos tanto de metodología y administración, en la cual le otorgaron la aprobación correspondiente para que lo aplique (Cabrera, 2023).

Cabrera (2023) realizó el grado confiabilidad del cuestionario mediante la prueba de Alfa de Cronbach, donde tuvo como resultado el valor de ,865 en función de los 36 ítems del instrumento, el cual determino que hay un nivel alto de fiabilidad. (Ver anexo N° 5)

### **Características del instrumento**

El cuestionario fue adaptado por Cabrera (2023) al contexto peruano con el fin de medir el grado cultural de los trabajadores. El cuestionario adaptado cuenta con 36 ítems contempladas en 4 dimensiones: involucramiento, consistencia, misión y adaptabilidad; que se encuentran alineados a una escala modelo Likert de cinco valores que muestra lo siguiente: totalmente de acuerdo (05), de acuerdo (04), neutro (03), en desacuerdo (02) y muy desacuerdo (01).

### **Validez y confiabilidad**

Gómez et. al (2019) realizó un análisis de consistencia interna a la escala UWES-17 en su versión española a ser aplicado en trabajadores de salud en Uruguay; donde obtuvo un coeficiente alfa Cronbach de  $\alpha \geq 0.70$ , para las tres dimensiones, quiere decir que hay rangos satisfactorios de consistencia interna. Asimismo, realizaron un análisis factorial confirmatorio, teniendo resultados homogéneos mostrando en las correlaciones entre los ítems (Gomez et. al, 2019).

Cabrera (2023) estableció la validez de los instrumentos a través de juicio de expertos tanto de metodología y administración, en la cual le concedieron la aprobación correspondiente para la aplicación. Asimismo, se realizó el grado de confiabilidad del cuestionario mediante la prueba de Alfa de Cronbach al cuestionario conformado por 17 ítems, donde se obtuvo un valor de 0,896, que en conclusión significa un nivel alto de fiabilidad (Cabrera ,2023). **(Ver anexo N° 6)**

### **Características del instrumento**

El cuestionario fue adaptado por Cabrera (2023) al contexto peruano con el fin de calcular el grado de compromiso de trabajadores. El cuestionario adaptado cuenta con 17 ítems (la versión española) contempladas en 3 dimensiones: absorción, dedicación y vigor; que muestra 7 opciones como respuesta.

### **3.5 Procedimientos**

Para el estudio se realizó las gestiones correspondientes con los miembros encargados de la organización quienes nos brindaron las facilidades para recabar información para el estudio; para ello se presentó la solicitud de requerir realizar en la organización el estudio de cultura organizacional y engagement en trabajadores; se solicitó a los miembros de la organización que nos remitan los requisitos mínimos que se requiere para poder recopilar datos, como por ejemplo relación de trabajadores escogidos, correos corporativos y número de teléfonos; como punto importante se solicitó la carta de aceptación sobre el estudio a aplicar. Se solicitó a los trabajadores que fueron seleccionados el consentimiento informado correspondiente por cada uno de los instrumentos, posterior a ello se aplicó dichas herramientas en un periodo de 10 días calendarios aproximadamente. Después se realizó los cálculos correspondientes (traslado de información a softwares, análisis estadístico, etc.), como paso final se enviará una copia de los resultados finales y conclusiones a la organización.

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

Se hizo un análisis con enfoque regresión logística ordinal, debido a que la variable engagement es un tipo de variable ordinal, a razón de que se hará una recopilación de información utilizando un cuestionario contemplado de forma en orden, asimismo Benito (2021) utilizó este método debido a que su variable dependiente tuvo una medida de escala ordinal, como también Velezmoro y Solórzano (2022) en su estudio sobre engagement y desempeño, utilizó el método antes descrito, también el uso de esta metodología se hace uso cuando la variable es ordinal (Juárez et al, 2016). Por otro lado, para realizar la evaluación se utilizó el SPSS versión 25.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación se sustenta en los principios éticos y morales establecidos por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, como el principio de autonomía, se consultó a los entrevistados la participación o la no participación, respetando su decisión; principio de no maleficencia, que el encuestado conozca

que su participación no ocasiona ningún daño, sobre el principio de beneficencia, terminado la investigación se remitirá a la entidad los resultados para su conocimiento y fines sin ningún fin lucrativo; y por lado del principio de justicia, la información es confidencial, tanto que no se conoce la información que permite identificar a los entrevistados, como sus respuestas; y parte de las especificaciones de la Maestría en Gestión del Talento Humano. Además, se solicitó el permiso al titular de la organización para aplicar las herramientas y medir el engagement y cultura organizacional.

## IV: RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 3 se muestra que un 86.1% de los trabajadores de la empresa eléctrica de la zona oriental perciben un nivel cultural excelente, por otro lado un 10.4% presentan un nivel satisfactorio, y un 3.5% presentan un nivel regular. En las dimensiones de la variable, se puede evidenciar que en las dimensiones de implicación, consistencia; se presenta un nivel excelente con un valor de 86.1% y para adaptabilidad se muestra un nivel excelente 85.1%; en las cuatro dimensiones se presentan que hay un nivel satisfactorio que va desde el rango de 4% hasta 7,9%. De lo que se puede inferir es que en líneas generales la cultura percibida por los trabajadores, en la mayoría presentan un nivel excelente y en mínimo margen un nivel satisfactorio, que quiere decir que hay una cultura organizacional muy marcada en los trabajadores y que estos lo reconocen.

**Tabla 3**

*Nivel de la cultura organizacional, según sus dimensiones*

	Cultura Organizacional		Implicación		Consistencia		Adaptabilidad		Misión	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	7	3,5	16	7,9	13	6,4	8	4	12	5,9
Satisfactoria	21	10,4	12	5,9	15	7,4	22	10,9	16	7,9
Excelente	174	86,1	174	86,1	174	86,1	172	85,1	174	86,1
Total	202	100	202	100	202	100	202	100	202	100

En la tabla 4 se muestra que el 87.6% de los trabajadores, presenta un alto engagement, un 12.4% presentan un nivel regular de engagement, y que ningún personal presenta un bajo engagement. Por las dimensiones de la variable, se muestra que en vigor se presenta un 88.1% considerado como nivel alto y un 11.9% presenta un nivel regular; por parte de dedicación y absorción, se presenta un 87,6% considerado como nivel alto, y un 12,4% de nivel regular, esto muestra que por estas dos últimas dimensiones presentan datos similares.

**Tabla 4**

*Nivel del engagement del personal, según sus dimensiones*

	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	25	10,4	24	11,9	25	12,4	25	12,4
Alto	177	87,6	178	88,1	177	87,6	177	87,6
Total	202	100	202	100	202	100	202	100

## 4.2. Contrastación de hipótesis

De acuerdo con el método de análisis de datos seleccionado en el punto 3.6 del presente documento, se aplicó una prueba de regresión logística ordinal, a fin de que mostrar dependencia de la variable engagement con la variable de cultura organizacional. Se empleo el método de regresión logística ordinal, porque ambas variables son de tipo ordinal, finalmente se utilizó el SPSS 25.

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

#### De la hipótesis general.

En la tabla 5 se muestra el reporte del modelo Regresión logística ordinal, evidenciando que el engagement en los colaboradores depende de la cultura organizacional en la empresa eléctrica de la zona oriental; en función a la prueba  $X^2 = 475,034$  y  $p\_valor = .000 < \alpha = .01$ , se deniega la hipótesis nula. En la prueba de Pseudo  $R^2$  evidencia un coeficiente de Nagelkerke = ,906 afirmando que la cultura organizacional influye significativamente en un 90% sobre el nivel de engagement en los trabajadores de la empresa.

**Tabla 5**

*Determinación de la influencia de la cultura organizacional en el engagement*

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	cuadrado
Cultura	475,034	34	,000	,905
Organizacional y				,906
Engagement				,343

#### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

En la tabla 6 se detalla que el nivel del engagement depende de la implicación en la empresa eléctrica. En función a la prueba  $X^2 = 160,903$  y  $p\_valor = .000 < \alpha = .01$ , se rechaza la hipótesis nula. En la prueba de Pseudo  $R^2$  evidencia un coeficiente de Nagelkerke = ,550 afirmando que la implicación influye significativamente en un 55% sobre el nivel de engagement en los trabajadores de la empresa.

**Tabla 6**

*Determinación de la influencia de la implicación en el engagement*

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Implicación y engagement	160,903	16	,000	,549
				,550
				,116

Función de enlace: Logit.

### 4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

En la tabla 7 se detalla que el nivel del engagement depende de la consistencia. En función a la prueba  $X^2 = 175,115$  y  $p\_valor = .000 < \alpha = .01$ , se deniega la hipótesis nula. En la prueba de Pseudo R cuadrado evidencia un coeficiente de Nagelkerke = ,580 afirmando que la consistencia influye significativamente en un 58% sobre el engagement en los trabajadores.

**Tabla 7**

*Determinación de la influencia de la consistencia en el engagement.*

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Consistencia y engagement	175,115	18	,000	,580
				,580
				,127

Función de enlace: Logit.

#### 4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 8 se detalla que el nivel del engagement de los trabajadores depende de la adaptabilidad en la empresa eléctrica. En función a la prueba  $X^2 = 155,973$  y  $p\_valor = .000 < \alpha = .01$ , se deniega la hipótesis nula. En la prueba de Pseudo  $R^2$  evidencia un coeficiente de Nagelkerke = ,539 afirmando que la adaptabilidad influye significativamente en un 54% sobre el engagement en los trabajadores.

**Tabla 8**

*Determinación de la influencia de la adaptabilidad en el engagement*

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	cuadrado
Adaptabilidad	155,973	24	,000	,538
y engagement				,539
				,113

Función de enlace: Logit.

#### 4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

En la tabla 9 se detalla que el nivel del engagement de los trabajadores depende de la adaptabilidad en la empresa eléctrica. En función a la prueba  $X^2 = 164,308$  y  $p\_valor = .000 < \alpha = .01$ , se deniega la hipótesis nula. En la prueba de Pseudo  $R^2$  evidencia un coeficiente de Nagelkerke = ,557 afirmando que la misión influye significativamente en un 56% sobre el engagement en los trabajadores.

**Tabla 9**

*Determinación de la misión de la adaptabilidad en el engagement*

Contraste de razón de verosimilitud					
		Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Misión	y	164,308	19	,000	,557
engagement					,557
					,119

Función de enlace: Logit.

## V. DISCUSIONES

En lo consiguiente se muestran las discusiones del estudio a fin de ser contrastadas con estudios anteriores y de acuerdo con las teorías por cada autor base, en una primera instancia se realizará un análisis de la información encontrada y en consiguiente se contrastará con la información previamente descrita en el marco teórico desde dos perspectivas (nacional e internacional) y posteriormente se evidenciará las limitaciones y el aporte científico.

Es evidente que hay componentes que estarían cambiando el nivel de engagement en los trabajadores de la empresa eléctrica, por tal motivo la investigación tuvo como objetivo el determinar la influencia de la variable cultura organizacional en la variable engagement en los trabajadores. Se confirmó la hipótesis de la investigación, debido a que los resultados obtenidos manifestaron que la cultura organizacional influye significativamente en un 90% sobre el engagement. Esto muestra que si lo trabajadores perciben a los valores, principios y creencias como la base de la organización, entonces tendrán un 90% de probabilidad de que tengan una actitud positiva determinado por altos niveles de energía, dedicación y absorción. Por tanto, se confirma que la cultura organizacional es predictora del engagement, confirmando el modelo de DRL planteado por Bakker & Demerouti (2013) que se fundamentó en el modelo de Salanova y Schaufeli; asimismo indican que si no se otorgan un medio adecuado (físicos, psicológicos, sociales) en el trabajo, el nivel de engagement disminuirá. Es importante gestionar una adecuada cultura organizacional dentro de las organizaciones, esto permitiría al personal desarrollar mayor identificación hacia la empresa; promoviéndose un ambiente idóneo para el desenvolvimiento de los trabajadores, generando mayor involucramiento (hacer parte de la empresa al trabajador al momento de tomar decisiones difíciles), alinear a los trabajadores hacia los valores, así como fortalecer las capacidades de cada uno de ellos y hacerlos gestores del cambio, y finalmente trazar la razón de ser de la organización de manera muy clara y objetiva.

A nivel internacional coinciden parcialmente con Cevillano (2022) quien en su investigación se planteó identificar como la cultura se relaciona con el

engagement en una farmacéutica de Quito, su población de estudio fue de 30 trabajadores, en su resultado final encontró que hay una correlación moderada entre la cultura organizacional y el engagement; y con este resultado se precisa que a mayor nivel de percepción de la cultura organizacional, mayor nivel de engagement.

Por otro lado, resultados similares encontró Gomes (2019) en Portugal, en su tesis se planteó determinar si la cultura organizacional influye positivamente en los niveles de engagement de los empleados de un banco, la muestra estaba conformada por 212 colaboradores, y como resultado encontró que la cultura organizacional tiene una correlación moderada en el engagement de los empleados. Asimismo, resultados similares en el contexto chileno encontró Jujumuya (2018) en su investigación realizada, quien precisó que la cultura organizacional influye en el Work engagement, desde un punto de vista teórico.

A nivel nacional coinciden con Ramirez y Mío (2017) quienes en su investigación trazaron en determinar la relación entre cultura y engagement en colaboradores, su población estaba conformado por 154 colaboradores, en resultado hallaron que hay una relación significativa entre las variables investigadas. También, Vargas (2018) en su investigación se planteó el determinar la relación entre la cultura y engagement en colaboradores, como resultado evidenció que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el engagement.

Por otro lado, resultados similares encontraron Jiménez y Rosas (2021) quienes en su investigación se plantearon determinar la relación entre la cultura y engagement en gerentes de agencias bancarias, como resultado obtuvieron que la cultura posee una relación significativa con el engagement. Por otra parte resultados similares encontró Cabrera (2023) quien en su investigación se planteó en constatar la relación que hay entre la cultura y engagement en colaboradores; quien en su resultado evidenció que la cultura organizacional tiene una relación positiva moderada con el engagement.

Con relación a la hipótesis específica 1, se confirma debido a que los resultados obtenidos manifestaron que la implicación influye significativamente en un 55% sobre el engagement. Quiere decir que, si los trabajadores tienen empowerment dentro de la organización, esto generará niveles altos de compromiso

en sus labores y tendrán un 55% de probabilidad de que tengan una actitud positiva caracterizada por altos niveles de energía, dedicación y absorción.

A nivel internacional los resultados coinciden parcialmente con Cevillano (2022) quién encontró que la dimensión de involucramiento (implicancia) se relaciona moderadamente con el engagement, destacando una alta correlación con la dimensión de absorción. A nivel nacional los resultados coinciden con Vargas (2018) quién halló que la implicación se relaciona significativamente con el engagement en los colaboradores.

Con relación a la hipótesis específica 2, se confirmó debido a que los resultados obtenidos manifestaron que la consistencia influye significativamente en un 58% sobre el engagement. Quiere decir que si las acciones de los trabajadores en la organización se alinean al conjunto de valores principales de la misma tendrán un 58% de probabilidad de que tengan una actitud positiva caracterizada por altos niveles de energía, dedicación y absorción.

A nivel internacional los resultados coinciden parcialmente con Cevillano (2022) quien en su investigación evidenció que la dimensión de consistencia tiene una correlación con el de engagement, destacando una alta correlación con la dimensión vigor.

A nivel nacional los resultados coinciden con Vargas (2018) quién encontró que la consistencia se relaciona significativamente con el engagement en los colaboradores.

Con relación a la hipótesis específica 3, se confirmó debido a que los resultados obtenidos manifestaron que la adaptabilidad influye significativamente en un 54% sobre el engagement. Quiere decir que si las organizaciones fortalecen las habilidades de sus trabajadores para que tomen riesgos, aprendan y generen cambios tendrán un 54% de probabilidad de lograr una actitud positiva caracterizada por altos niveles de energía, dedicación y absorción.

A nivel internacional los resultados no concuerdan parcialmente con Cevillano (2022) quien en su investigación halló que la dimensión de adaptabilidad tiene una correlación muy baja con el de engagement, la diferencia podría devenir por el tipo de población al que se aplicó la herramienta.

A nivel nacional los resultados coinciden con Vargas (2018) quién evidenció que la consistencia se relaciona significativamente con el engagement en los colaboradores.

Con relación a la hipótesis específica 4, se confirmó debido a que los resultados obtenidos manifestaron que la adaptabilidad influye significativamente en un 56% sobre el engagement. Quiere decir que si las organizaciones identifican y otorgan la importancia en definir la razón de ser que tomará la organización tendrán un 56% de probabilidad que el trabajador logre tener una actitud positiva caracterizada por altos niveles de energía, dedicación y absorción

A nivel internacional los resultados coinciden parcialmente con Cevillano (2022) quien encontró que la dimensión de misión tiene una correlación moderada con el engagement, destacando una alta correlación con la dimensión dedicación ( $r=,697$ ).

A nivel nacional los resultados coinciden con Vargas (2018) quién evidenció que la misión se relaciona significativamente con el engagement en los colaboradores.

En líneas generales se ha evidenciado que más de un 96% de los trabajadores de la empresa eléctrica consideraron que la cultura organizacional es excelente y satisfactoria, y que hay niveles buenos de engagement, es un escenario muy reconfortante para la organización debido a que los trabajadores se identifican en base a los valores, principios y creencias que pregona la empresa. Entonces podemos inferir que los trabajadores tienen arraigado una cultura fuerte dentro de sus acciones y que esto genera niveles altos de compromisos en sus quehaceres diarios, y eso genera buenos resultados al momento de medir los indicadores de la empresa. La organización viene gestionando adecuadamente el tema cultural dentro de sus trabajadores.

A nivel internacional, este resultado coincide con Mendoza et. al (2020) quien en un estudio realizado por sobre la cultura organizacional, satisfacción y el engagement en el sector de confecciones en Colombia, encontraron que las empresas poseen un nivel alto de cultura, a razón de que cumplen con los requisitos de los empleados, elevando su engagement y satisfacción. Por otro lado, Cevillano

(2022) en su investigación coincide parcialmente, ya que en su investigación indica que los trabajadores en la empresa de Quito llegaron alcanzar un 30% de nivel alto, quiere decir que los valores, principios y creencias, son la base en que la organización actúa frente a los requerimientos cambiantes del trabajador.

A nivel nacional, estos resultados coinciden con Cabrera (2022) quien en su estudio encontró que el personal en un 55% perciben un alto nivel cultural organizacional. Asimismo, Vargas (2018), en su estudio realizado en una universidad, evidenció que 12% de trabajadores percibían alto nivel de cultura organizacional. Por otro lado, Jiménez y Rosas (2021) en su estudio encontraron que el 87% de gerentes consideraron que la cultura organizacional tiene un nivel alto, al momento de resaltar que es importante fortalecer para beneficio de la organización.

Por otro lado, se muestra que un 87,6% de los trabajadores de la empresa eléctrica presentan un alto engagement, este resultado indica que la organización cuenta con un personal comprometido en sus labores que muestran un estado psicológico positivo, evidenciando que los trabajadores en su día a día realizan sus actividades con mucha vigor, dedicación y absorción. Entonces, si contamos con una excelente cultura organizacional, se tendrá un nivel alto de engagement, generando resultados positivos para ambas partes, tanto para el trabajador, así como la organización, la empresa viene cuidado a detalle el engagement en sus colaboradores, ya que eso se muestra en los resultados.

A nivel internacional en Portugal los resultados se asemejan parcialmente con Gomes (2019) que en su investigación encontró que un 44% los trabajadores tienen un engagement y un 15% un engagement activo, que en líneas generales se puede evidenciar que hay un 59% de engagement de los trabajadores, que al final concluye que los líderes tienen que dar importancia en su papel para promover y estimular los niveles de engagement, y que los trabajadores formen parte de ella a través de una cultura organizacional que mejore positivamente los niveles de engagement. Por otro lado Bhardwaj y Kalia (2021) en su estudio encontraron que si los trabajadores poseen energía, enfoque y sentido de pertenencia, debido al

engagement de los mismos, esto los equipa con mayor potencial y mejora las habilidades para afrontar otros retos.

A nivel nacional, este resultado coincide parcialmente con Agurto et. al (2020) quien en su estudio realizado sobre el engagement como alternativa para mejorar la satisfacción en una empresa agroexportadora, encontraron que un 62.7% de los trabajadores presentan un nivel medio de engagement, quien con estos resultados pudo evidenciar que si los colaboradores se encuentran comprometidos con la empresa estos ayudaran a alcanzar los objetivos.

Las limitaciones que logre evidenciar es que no hay mucha investigación o antecedentes internacionales de tipo correlacional causal sobre las dos variables de estudio, lo mismo sucedió con los antecedentes nacionales, es muy encasa las investigaciones correlaciones causales en estas dos variables durante los últimos 7 años. Finalmente, otra de las limitaciones que se tuvo al momento de aplicar el cuestionario, el personal seleccionado se encontraba en otras sedes (regiones) y estos no tenían acceso a una computadora, por lo que dificulto recopilar con rapidez de la información.

La investigación permitió entender que la cultura organizacional tiene mucha relevancia en las organizaciones y esta predice el engagement de los colaboradores de la empresa eléctrica, por tanto, es menester implementar una transformación cultural dentro de la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera: La cultura organizacional influye en un 90% sobre el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú
- Segunda: La implicación influye en un 55% sobre el nivel de sobre el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú
- Tercera: La consistencia influye en un 58% sobre el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú
- Cuarta: La adaptabilidad influye en un 54% sobre el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú
- Quinta: La misión influye significativamente en un 56% sobre el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda al titular de la entidad y a los gerentes de línea, gestionar y enseñar con el ejemplo, mostrando virtudes, respeto hacia los demás, actuando en base a los principios y valores que posee la organización y que esta tiende a transmitirlos, con la finalidad de promover una cultura saludable para ambas partes, y que permita que el trabajador lo integre en cada una de sus actividades, ya que de esta manera logrará incrementar su engagement. Para eso lo más recomendable es diseñar un plan de transformacional cultural, ya que los constantes cambio hace que las organizaciones sufran cambios internos y externos, y para ello el personal debe estar preparado.
- Segunda: Se recomienda al área de gestión humana, llevar a cabo las mediciones de cultura organizacional por empresas especializadas a fin de obtener resultados más elaborados y sólidos, para que posteriormente con los resultandos implemente un plan de acción, con la finalidad de cerrar brechas si es que la hubiera. Este plan contemplará actividades como: campañas de valores, actividades de integración, talleres entre otros.
- Tercera: Se sugiere que el personal de mandos medios y de contactor directo con el proceso productivo, participe plenamente en las actividades relacionado al fortalecimiento cultural, y que estos tengas los tiempos al 100% para ello, por lo que los jefes deberán facilitar los permisos necesarios.
- Cuarta: Se recomienda que lo jefes y/o supervisores que tiene personal a su cargo se encarguen de desarrollar reuniones una vez a la semana, teniendo como tema principal el hablar sobre los valores, la misión, la importancia de que todos son valiosos, y que ellos pueden aportar con ideas y puedan tomar decisiones en sus labores diarias.
- Quinta: Se sugiere implementar una política de reconocimientos por parte de los directivos en la organización, dicha política deberá estar enfocadas en actividades de incrementar la cultura organizacional.

## REFERENCIAS

- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL.
- Agurto Ruiz, Karla Paola, Mogollón García, Francisco Segundo, & Castillo Chung, Luiggi Bruno. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es).
- Arone Herrera, V. (2021). Engagement de los empleados y su uso para la gestión de recursos humanos de las agencias de Aduana del Callao. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29370>
- Bakker, A. (2011). Un modelo de compromiso laboral basado en la evidencia. *Direcciones actuales en la ciencia psicológica*, 20, 265 - 269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, Arnold B., & Demerouti, Evangelia. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Benito, M., & Raúl, J. (2021). Capital intelectual, empowerment en el compromiso organizacional en la UGEL Yungay, 2020. Universidad César Vallejo.
- Bhardwaj, B. y Kalia, N. (2021), "Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry", *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, Vol. 18 No. 2, pp. 187-201. <https://doi.org/10.1108/XJM-08-2020-0089>
- Borrego Alés, Y. (2016). El "engagement" en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales. <https://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/11948>

- Burnes, B., & Cooke, B. (2012). Kurt Lewin's field theory: A review and re-evaluation: Kurt Lewin's field theory. *International Journal of Management Reviews*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00348.x>
- Cabrera Ramirez, A. J. (2023). Cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en la Libertad, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111940>
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica (19.a ed.). Editorial San Marcos.
- Cevillano Anagonó, M. J. (2022). *Cultura organizacional y engagement en el personal administrativo del área de talento humano de una distribuidora farmacéutica de Quito, periodo 2021*. Repositorio digital. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27166>
- Chanduvi Sanchez, J. L. (2021). Engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. [repositorio.ucv.edu.pe. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78488/Chanduvi\\_SJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78488/Chanduvi_SJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Contreras Cueva, A. B., & Gómez Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista De Investigación Sigma*, 5(01), 59–86. <https://doi.org/10.24133/sigma.v5i01.1204>
- Cordero Díaz, K. M. del C., Injoque Perez de Velazco, M. G., Planas Ravenna, C. G., Sauñe Torres, M. E., & Silva Santisteban Maita, J. H. (2020). El impacto de la cultura organizacional sobre la actitud al cambio de los colaboradores en una empresa del sector retail en Perú. Universidad del Pacífico.
- Denison, D. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. John Wiley & Sons.
- Denison, D. R. (2001). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change? En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.), *The International Handbook of Organizational Culture and Climate* (pp. 347-372). Chichester: John Wiley & Sons.

- Denison, Dan & Haaland, Stephanie & Goelzer, Paulo. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: Is there a similar pattern around the world?. *Advances in Global Leadership*. 3. 205-227. 10.1016/S1535-1203(02)03011-3
- Erb, M. (2021). El estado actual del engagement de los colaboradores en todo el mundo. <https://www.greatplacetowork.com.ar/>. <https://blog.greatplacetowork.com.ar/blog/el-estado-actual-del-engagement-de-los-colaboradores-en-todo-el-mundo>
- García Navarro, V. A., (2017). “Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional”. *Perspectivas*, Año 20 – N° 39 – mayo 2017. pp. 75 - 102.. *PERSPECTIVAS*, (39), 75-102.
- Gomes, R. T. (2019). A influência da cultura organizacional e da comunicação interna no engagement dos colaboradores: estudo de caso: Banco de Portugal. [., Faculdade de Ciências Humanas]. <http://hdl.handle.net/10400.14/28258>
- Gómez Garbero, L., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A., & Chiminelli-Tomás, 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. doi: <https://10.22235/cp.v13i2.1888>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., Gully, S. M. (2020). *Comportamiento organizacional: administración de personas y organizaciones*. Cengage Learning. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9979>
- Kassem, R., Ajmal, M., Gunasekaran, A., & Helo, P. (2019). Assessing the impact of organizational culture on achieving business excellence with a moderating role of ICT: An SEM approach. *Benchmarking An International Journal*, 26(1), 117–146. <https://doi.org/10.1108/bij-03-2018-0068>
- Jáuregui, K y Louffat, E.(2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Pearson Educación. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=10382>
- Jimenez Palacios, Y. M. H., & Rosas Carhuachin, W. O. (2022). *La cultura organizacional y su relación con el engagement laboral en los gerentes de agencias bancarias*, Lima, 2021. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/29370>
- Juárez Moreno, P. O., Cañedo Villarreal, R., Barragán Mendoza, M. del C., & Juárez Romero, O. (2016). Un modelo de regresión logística ordinal para la determinación de los principales factores que influyen en la percepción de la calidad de vida en

- dos comunidades de Acapulco, GUERRERO. *Denarius*, (30), 171. Recuperado a partir de <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius/article/view/53>
- Juyumaya, J. E. (2018). Work engagement, job satisfaction and performance: the role of organizational culture. *Estudios De Administracion*, 25(1), 32–49. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55392>
- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGrawhill.
- Lauricella, T., Parsons, J., Pineault, L., Schaninger, B., & Weddle, B. (2022, primavera 20). Three actions to boost frontline engagement and retention. Mckinsey.com. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/three-actions-to-boost-frontline-engagement-and-retention>
- López Cánovas, F. J., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. (14),53-62. . ISSN: 1885-365X. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129453532003>
- Luna Victoria Ramírez, F. L., & Mío Cajo, R. M. (2017). Cultura organizacional y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/4108>
- Mendoza-Flórez, Y., Villamizar-Correa, P. A., García-Méndez, S., & Gutiérrez, J. C. (2020). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. *I+D Revista de Investigaciones*, 16(1), 216–224. <https://doi.org/10.33304/revinv.v16n1-2021017>
- Monsalve-Castro, C., Pardo-del-Val, M. y Dasí-Rodríguez, S. (2023). Prácticas de alto rendimiento y compromiso afectivo: el papel mediador de la cultura organizacional en pymes colombianas. *Innovar*, 33(88), 149–164. <https://doi.org/10.15446/innovar.v33n88.106278>

- Moriano, C. J. C. (2020). Gestión del talento humano y competencias digitales en el engagement de los servidores públicos del Banco de la Nación 2019. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50920/Cabrera\\_MCJ-SD.pdf?cv=1&isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50920/Cabrera_MCJ-SD.pdf?cv=1&isAllowed=y&sequence=1)
- Ñaupas, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2018). Metodología de la investigación: cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/CR.UNA01000305424>
- Orgambídez Ramos, A., Borrego Alés, Y., & Vázquez Aguado, O. (2020). Tendencias de investigación en intervención social. Editorial Dykinson. [https://books.google.com.pe/books?id=TAP2DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=TAP2DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Ortega Gamarra, E. L., & Rosales Robles, E. S. (2023). Cultura organizacional y la calidad de servicio en la atención al huésped de una empresa hotelera, Cusco 2022. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/20.500.14005/13176>
- Otzen, Tamara, y Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Quiroz González, E., y Jaramillo Muñoz, T. J. (2020). El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. <https://hdl.handle.net/10983/26125>
- Ramírez Francia Lili, L. V. y Mío Cajo, R. M. (2017). *Cultura organizacional y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque* [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4108>
- Rodrigo Pascual, S. (2020, marzo 11). Cómo crear una Cultura Organizacional que promueva el Engagement y el Bienestar. <https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-crear-una-cultura-organizacional-que-promueva-el-sof%C3%ADa/?originalSubdomain=es>
- Robbins, Stephen y Judge, Timothy A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13ª. Ed. Traducido por José Francisco Javier Dávila. México: Pearson.
- Robbins, S. P y Coulter, M.(2014). *Administración*. Pearson Educación. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=3541>

- Salanova, M.; & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaninge y Surbhi Sikka, A. K. F. P. B. (2021). *El nuevo posible: cómo Recursos Humanos puede ayudar a construir la organización del futuro*. Mckinsey.com. <http://mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-new-possible-how-hr-can-help-build-the-organization-of-the-future/es-CL>
- Schein, E. H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Snell, Scott A. & Morris, Shad S. (2020). *Administración de recursos humanos*. Ciudad de México: Cengage Learning, <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=10763>
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International journal of human resource studies*, 9(1), 63. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Ter Hoeven, C. L., van Zoonen, W., & Fonner, K. L. (2016). The practical paradox of technology: The influence of communication technology use on employee burnout and engagement. *Communication Monographs*, 83(2), 239–263. <https://doi.org/10.1080/03637751.2015.1133920>
- Tomomi Chibana, B., Orpinelli, C., Goulart Junior, E., & Ferrari Cardoso, H. (2022). A importância da cultura de promoção de saúde e segurança no trabalho em tempos de e pós covid-19. *Trabalho (En)Cena*, 7, e022028. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022028>
- Turner, P. (2020). Employee Engagement and the Employee Experience. In: *Employee Engagement in Contemporary Organizations*. Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-36387-1\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-36387-1_1)
- Vargas Martínez, A. (2018). *Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca*, 2017. [https://www.researchgate.net/publication/354667621\\_Cultura\\_organizacional\\_y\\_engagement\\_en\\_los\\_colaboradores\\_de\\_la\\_Universidad\\_Peruana\\_Union\\_Filial\\_Juliaca\\_2017](https://www.researchgate.net/publication/354667621_Cultura_organizacional_y_engagement_en_los_colaboradores_de_la_Universidad_Peruana_Union_Filial_Juliaca_2017)

Vargas Mendoza, L. M., & Estrada Mejía, W. C. (2020). El engagement: teoría y nociones. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 3(1), 35 - 46. <https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>

Velezmoro Montes, Y. W., & Solorzano Zavala , J. R. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3826-3867. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3361](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361)

## ANEXOS

**Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones*	Operacionalización			Instrumento	Niveles o rangos
				Indicadores*	Ítem*	Escala de medición*		
INDEPENDIENTE: Liderazgo (X)	Denison (1990) conceptualiza la cultura organizacional como los valores, principios y creencias que forma la base de una organización.	En el presente estudio se utilizará la escala Denison Organizational Culture Survey (Denison, 2003), con la finalidad de medir la cultura organizacional, adaptado por Contreras y Gomez (2018), y aplicado por Cabrera (2023) en un contexto laboral industrial en el Perú.	Involucramiento	Envolvimiento	1-3	Ordinal	Escala de Denison Organizational Culture Survey - DOCS	Deficiente (36-71) Regular (72-107) Satisfactorio(108-144) Excelente (145-180)
				Trabajo en equipo	4-6			
				Desarrollo de capacidad	7-9			
			Consistencia	Valores centrales	10-12			
				Acuerdo	13-15			
			Adaptabilidad	Coordinación e integración	16-18			
				Orientación al cambio	19-21			
				Orientación al cliente	22-24			
				Aprendizaje significativo	25-27			
				Dirección y propósitos estratégicos	28-30			
Misión	Metas y objetivos	31-33						
	Visión	34-36						
DEPENDIENTE: Engagement (Y)	Salonova y Schaufeli (2004) conceptualizan al engagement como un estado psicológico positivo de los trabajadores, que se caracterizan por tener niveles de vigor y energía en altos niveles, entusiasmos por el trabajo y dedicación a sus actividades labores diarias, como también concentración y absorción.	En el presente estudio se utilizará la escala de Utrecht Work Engagement Scale UWES-17, con la finalidad de medir el engagement, que fue adaptado por Gomez et. al (2019, como se cita en Contreras, 2023).	Vigor	Energía	1-3	Ordinal	Escala de Utrecht Work Engagement Scale UWES-17	Bajo (0-33) Medio (34-67) Alto (68 -102)
				Resiliencia	4-6			
			Dedicación	Importancia del Trabajo	7-8			
				Entusiasmo	9			
				Inspiración	10-11			
			Absorción	Tiempo	12-14			
				Concentración	15-17			

*Nota.* Elaboración propia y adaptado\* de Cabrera (2023).

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario sobre la escala de cultura organizacional

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

Alternativa	MD Muy desacuerdo	en	ED En desacuerdo	N Neutral	DA De acuerdo	TA Totalmente acuerdo			
Escala valorativa	1		2	3	4	5			
<b>ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL</b>									
<b>Nº</b>					<b>MD</b>	<b>ED</b>	<b>N</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
<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.					

*Fuente: Cabrera (2023)*

## Cuestionario sobre la escala de engagement

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

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

ENCUESTA DE ENGAGEMENT							
N. °							
DIMENSIÓN 1: Vigor	N	CS	AV	R	BV	CS	S
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							
DIMENSIÓN 2: Dedicación							
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.							
DIMENSIÓN 3: Absorción							
12 En el trabajo puede gestionar su tiempo adecuadamente.							
13 Cuando está trabajando, olvida todo lo que pasa							

<b>14</b>	Es feliz cuando esta absorto a su trabajo.				
<b>15</b>	Está inmerso a su trabajo.				
<b>16</b>	Se “deja llevar” por su trabajo y la organización.				
<b>17</b>	Siente que es difícil ‘desconectarse’ de su trabajo.				

*Fuente:* Cabrera (2023)

## Anexo N° 3: Consentimiento y/o asentimiento informado.



### Anexo 3

#### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **Cultura organizacional en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023**

Investigador (a) (es): **Ricardo Bladimir Salcedo Ramirez**

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Cultura organizacional en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023", cuyo objetivo es: **Determinar la influencia de la Cultura organizacional en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023.**

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado de la carrera profesional del programa de **Maestría en Gestión del Talento Humano**, de la **Universidad César Vallejo del campus Lima Norte**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....  
Describir el impacto del problema de la investigación.  
.....  
.....

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Cultura organizacional en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de ..... de la institución ..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) **Salcedo Ramirez Ricardo, Bladimir**; email: **ricardosalcedo0725@gmail.com**.....

y Docente asesor (Apellidos y Nombres) .....email:  
.....

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

# CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT

## Presentación

En primer lugar, reciba un saludo cordial, y se le invita a participar en la investigación sobre "Cultura organizacional en el engagement en trabajadores de una empresa eléctrica en la zona del oriente. Perú, 2023". La presente investigación viene realizándose por Ricardo Salcedo Ramírez, estudiante de la Maestría de Gestión del Talento Humano. El objetivo de la investigación es: Determinar la influencia de la cultura organizacional en el engagement en trabajadores de la empresa eléctrica en la zona del oriente. Perú, 2023.

¡Gracias!

## Consentimiento informado

Si usted decide participar en la investigación, se ejecutará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá información personal (edad y sexo) y respuestas relacionadas a la investigación en mención.
2. Esta encuesta tendrá una duración aproximada de 10 a 15 minutos. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un factor numérico por lo que sus respuestas serán anónimas.

Si tienen dudas o preguntas sobre la investigación, puede contactarse con el investigador Ricardo Salcedo Ramírez, correo: ricardiosalcedo0725@gmail.com, teléfono 922260639.

De acuerdo a lo leído: ¿Desea participar en la investigación? \*

	SI	NO
Respuesta	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Anexo N° 4: Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&u=1088032488&lang=es&s=1&o=2137170646

feedback studio Ricardo Bladimir Salcedo Ramirez Cultura organizacional en el engagement de los trabajadores ... /null 10 de 118

### Resumen de coincidencias

**15 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 % >
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 % >
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 % >
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 % >
6	moam.info Fuente de Internet	<1 % >
7	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 % >
8	ojs.urbe.edu Fuente de Internet	<1 % >
9	Tirso Suarez, Leonor E... Publicación	<1 % >
10	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >

Activar Windows  
Ve a Configuración p

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Cultura organizacional en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**AUTOR:**  
Salcedo Ramirez, Ricardo Bladimir (ORCID: [0009-0001-2887-0636](#))

**ASESORES:**  
Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (ORCID: [0000-0002-0268-3250](#))  
Mg. Vega Carrasco, Gian Carlo (ORCID: [0000-0003-0551-7925](#))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Cultura y comportamiento organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ  
2023

Página: 1 de 38 Número de palabras: 10068 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

## Otros Anexos

### Anexo 5: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
GENERAL ¿Cuál es la influencia de la cultura organizacional en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023?	GENERAL Determinar la influencia de la cultura organizacional en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023.	GENERAL La cultura organizacional influye significativamente en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023.	<b>Variable independiente: Cultura Organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implicación</li> <li>- Consistencia</li> <li>- Adaptabilidad</li> <li>- Misión</li> </ul>	<b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo <b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Basica <b>ALCANCE:</b> Descriptivo y correlacional <b>DISEÑO DE ESTUDIO:</b> No experimental de corte transversal y correlacional causal. <b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b> Población: 421 trabajadores. Muestra: 201 trabajadores. <b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instruementos:</b> <i>Escala de Cultura Organizacional de Denison DOCS.</i> <i>Escala de Engagement en el Trabajo (UWES-17).</i> <b>MÉTODOS DE ANÁLISIS:</b> Regresión logística ordinal Procesamiento de información mediante el software estadístico SPSS versión 25
ESPECÍFICOS PE 1. ¿Cuál es la influencia de la implicación en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023?	ESPECÍFICOS OE 1. Determinar la influencia de la implicación en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023.	ESPECÍFICOS HE 1. La implicación influye significativamente en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023.			
PE 2. ¿Cuál es la influencia de la consistencia en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023?	OE 2. Determinar la influencia de la consistencia en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023.	HE 2. La consistencia influye significativamente en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023.			
PE 3. ¿Cuál es la influencia de la adaptabilidad en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023?	OE 3. Determinar la influencia de la adaptabilidad en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023.	HE 3. La adaptabilidad influye significativamente en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023.			
PE 4. ¿Cuál es la influencia de la misión en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023?	OE 4. Determinar la influencia de la misión en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023.	HE 4. La misión influye significativamente en el engagement de los trabajadores en una empresa eléctrica de la zona oriental del Perú, 2023.	<b>Variable Dependiente: Engagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vigor</li> <li>- Dedicación</li> <li>- Absorción</li> </ul>	

Nota. Elaboración propia.