



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cultura organizacional y engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Perez Tarqui, Melina Adela (orcid.org/0000-0002-1866-242X)

ASESORA:

Dra. Loa Navarro, Erika (orcid.org/0000-0001-6986-0154)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ
2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi madre Isabel Tarqui, que con mucho cariño e incondicionalmente me apoyo y a Gustavo que entendieron mis preocupaciones y mis malos momentos, motivándome a que cumpla mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, a mi madre por el incondicional apoyo brindado durante mi etapa de estudiante, mis amigos que me alentaron y mi asesora por sus brillantes orientaciones para mejorar mi trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023", cuyo autor es PEREZ TARQUI MELINA ADELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| LOA NAVARRO ERIKA DNI: 44170385 ORCID: 0000-0001-6986-0154 | Firmado electrónicamente por: LLOANA el 24-11- 2023 14:44:02 |

Código documento Trilce: TRI - 0662922



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PEREZ TARQUI MELINA ADELA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 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.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|---|
| PEREZ TARQUI MELINA ADELA DNI: 72893692 ORCID: 0000-0002-1866-242X | Firmado electrónicamente por: MEPEREZTA el 11-12- 2023 21:16:46 |

Código documento Trilce: INV - 1390809

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | iv |
| DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE AUTOR | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDO | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación. | 11 |
| 3.2. Variable y Operacionalización. | 11 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo. | 12 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 12 |
| 3.5. Procedimientos. | 13 |
| 3.6. Método de análisis de datos. | 13 |
| 3.7. Aspectos éticos. | 14 |
| IV. RESULTADOS | 15 |
| 4.1. Análisis Descriptivo | 15 |
| 4.2. Análisis inferencial | 17 |
| V. DISCUSIÓN | 20 |
| VI. CONCLUSIONES | 25 |
| VII. RECOMENDACIONES | 26 |
| REFERENCIAS | 27 |
| ANEXO | 33 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Baremación de los resultados de los cuestionarios de la primera y segunda variable | 15 |
| Tabla 2: Resultados de la Cultura Organizacional en la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua – 2023 | 15 |
| Tabla 3: Resultados de la Engagement laboral en la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua – 2023 | 16 |
| Tabla 4: Test de Shapiro-Wilk | 17 |
| Tabla 5: Relación entre la variable Cultura Organizacional y el Engagement laboral | 18 |
| Tabla 6: Relación entre la variable Cultura Organizacional y el Vigor | 19 |
| Tabla 7: Relación entre la variable Cultura Organizacional y la Absorción | 19 |
| Tabla 8: Relación entre la variable Cultura Organizacional y la Absorción | 20 |

RESUMEN

El propósito de la investigación consistió en determinar la relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua 2023. La investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental, con un alcance correlacional descriptivo y de corte transversal. Se tuvo una población de 33 servidores públicos de áreas administrativas y se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Fue utilizado como instrumento de recolección de datos el cuestionario, teniendo para la variable independiente el cuestionario de cultura organizacional propuesto por Denison y para la variable engagement laboral el cuestionario UWES-17. Después del procesamiento de los resultados se halló que un 63.6% perciben una cultura organizacional alta y un 60.6% percibe un egagement laboral alto. Así mismo, se utilizó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para determinar el índice de correlación, obteniendo un valor de $r=0.806$, sugiriendo una correlación positiva muy fuerte. Se concluye que, si es elevado la cultura organizacional, entonces será percibido un incremento favorable en el engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen.

Palabras clave: Cultura organizacional; engagement laboral; servidores públicos

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between organizational culture and work engagement of public servants of the Municipality of Chen Chen, Moquegua 2023. The research was quantitative, non-experimental in design, with a descriptive and cutting correlational scope. cross. There was a population of 33 public servants from administrative areas and a non-probabilistic convenience sampling was carried out. The questionnaire was used as a data collection instrument, with the organizational culture questionnaire proposed by Denison for the independent variable and the UWES-17 questionnaire for the work engagement variable. After processing the results, it was found that 63.6% perceive a high organizational culture and 60.6% perceive a high work engagement. Likewise, the non-parametric Spearman's Rho statistic was used to determine the correlation index, obtaining a value of $r=0.806$, suggesting a very strong positive correlation. It is concluded that, if the organizational culture is high, then a favorable increase in work engagement will be perceived in the public servants of the Municipality of Chen Chen.

Keywords: Organizational culture; work engagement; public employees.

I. INTRODUCCIÓN

Fuera de un contexto antropológico, la cultura de las organizaciones se manifiesta a través de la interacción jerárquica de los miembros de este, reluciendo aspectos evidentes y características poco resaltantes (Stoner et al., 1996, p. 198-200). Según Chiavenato (2009, p. 349), es primordial entender una organización, ya que interviene en el complejo sistema organizativo de una entidad, y una aproximación eficaz es por su cultura. Esto se debe, a que la cultura organizacional (C.O.) es considerada una matriz de principios y convicciones que deben asumir dentro de una institución, es muy importante tener entendimiento sobre la cultura dentro de su área de trabajo, porque se identifican con sus valores, conductas y actitudes dentro de la entidad (Velásquez et al., 2022). Antes de la pandemia los miembros de una institución trabajaban presencialmente, las reuniones eran comunes, la cultura organizacional mantenía un ritmo y un orden constante. Pero las restricciones obligatorias dieron cambios drásticos para cumplir con el trabajo (Horvat et al., 2021). Por lo tanto, se realizaron falencias organizativas, como el bajo nivel del engagement de los empleados de la entidad; esta condición se originó por un ineficiente desarrollo de la implementación de la misión, identificación, valores básicos, y el reconocimiento por parte de los jefes de la organización (Velásquez et al., 2022).

A nivel mundial un estudio identificó un rendimiento bajo de cultura y engagement en distintas compañías, como resultado en América del norte tiene un 29% de compromiso, América del sur 36%, Europa Occidental un 25%, Europa Oriental 31%, África un 34%, Asia 28% y Oceanía 32% (Deloitte University Press, 2015). Asimismo, en su estudio sobre el capital humano profundizando las tendencias globales en el 2020 de este campo, concluyó que un 43% de cultura organizacional influye en las instituciones para crear pertenencia, sugiriendo que es uno de los 3 con mayor impacto en la actualidad para transmitir la contribución, conexión y la evolución (Deloitte Insight, 2020).

En el ámbito internacional la OIT (Organización Internacional del Trabajo) da a conocer que el distanciamiento físico, reducción de reuniones y eventos, suspensión de viajes laborales, la limpieza y desinfección periódica con lleva a una mayor carga de trabajo y una pérdida de ingresos (OIT, 2021). Asimismo, en

México, Fierro et al., (2018) planteó medir la influencia del engagement en la gestión pública de los trabajadores públicos. El trabajo fue de naturaleza cuantitativa, de grado correlacional con diseño no-experimental. La información fue a 110 servidores públicos, utilizando como instrumento el cuestionario. Como resultado se identificó que el engagement es de 34,7%. En consecuencia, el autor sugiere que los rangos altos y directivos puedan mejorar, analizando los procesos psicológicos de los empleados, especialmente aquellos relacionados con la afectividad y el respeto de las normas organizacionales.

En Perú, Mosqueira (2020) evidenció un suceso de la cultura organizacional respecto a los colaboradores administrativos, tuvo una perspectiva correlacional y descriptiva, optando una investigación cuantitativa. La obtención de información se hizo mediante el llenado de un cuestionario. Un instrumento fue empleada a los colaboradores administrativo que constó de 210 participantes y la otra a un total de 13,578 estudiantes. Los resultados revelaron que se tiene un nivel deficiente con un 31,0%, 51,4% y un 17,6%. Concluyó que la cultura organizacional es débil, afectando a la organización negativamente involucrando a la dirección y oficinas administrativas.

Asimismo, Rankmi (2022) en su estudio evidenció que en el Perú tiene que potenciar el clima, la cultura y engagement lo cual obtuvo un 54%. Los bajos porcentajes mostrados en la encuesta pueden tener un impacto negativo en la productividad y el bienestar de los empleados. La pandemia ha exacerbado problemas ya existentes en materia laboral y dinámica social, que han puesto de relieve las dificultades de participación de los trabajadores al no recibir el apoyo económico y emocional que necesitan de las empresas debido al aislamiento social que sufren durante la emergencia sanitaria. De igual manera, Salcedo (2023) en su estudio sugiere que los jefes de área que tienen personal a su cargo organicen reuniones semanales para discutir la misión y la importancia de que todos sean valiosos y lo que deben hacer. Pueden proponer ideas y tomar decisiones a diario.

En la región Moquegua, Mamani (2018) su investigación de la cultura organizacional realizada a 22 servidores de la Municipalidad de San Antonio evidenciando un 61.9% perciben un nivel regular y el 4.8% perciben un bajo nivel

de C.O. Un problema institucional es el bajo alcance de las metas y objetivos por una deficiencia de cultura organizacional, debido a la falta de engagement laboral. Lo cual genera efectos negativos como: fatiga, agotamiento, bajos logros, estrés, concentración, compromiso, identificación haciendo una disminución de la productividad y eficiencia. Asimismo, Pérez (2022) en su estudio realizado a 40 trabajadores de la empresa de Servicios de Seguridad en Moquegua, se concluyó que la relación entre la C.O. y la satisfacción laboral no muestra una relación directa, ya que la correlación de Spearman arrojó un nivel de significancia de 0.056, superando el margen de error de 0.05. Por último, Carrión-Fredes et al. (2021) en su artículo realizado en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, con una población de 54 servidores, fue determinar la relación entre la C.O. y el desempeño laboral. La investigación evidencio la existencia de una relación ($r=0,625$).

La base de la investigación fue en función de la problemática principal que es: ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023? De este modo se establecen los problemas secundarios: (a) ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y el vigor en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023?; (b) ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y la dedicación en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023?; y (c) ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y la absorción en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023?

La justificación teórica de esta investigación se basa en el respaldo de estudios previos sobre la gestión de recursos humanos. Se reconoce que la cultura organizacional se manifiesta a través de características como creencias, comportamientos compartidos, valores y normas, que son perceptibles en los trabajadores. Por otro lado, el engagement laboral se define como la conexión de compromiso emocional y mental que los empleados sienten hacia su trabajo. La interconexión entre estos dos conceptos radica en que la C.O. puede ejercer una influencia positiva en el nivel de engagement de los trabajadores.

Desde una perspectiva práctica, comprender la relación entre ambas variables se torna fundamental para mejorar el rendimiento y bienestar de los trabajadores, lo que a su vez redundará en beneficios para la institución en su totalidad. En este contexto, la institución asumirá la responsabilidad de identificar áreas de deficiencia y de implementar estrategias destinadas a fomentar un entorno laboral eficiente.

Desde un enfoque metodológico, se ha optado por la implementación de un método cuantitativo, específicamente un estudio no experimental, con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos. Esto permitirá una comprensión más amplia y profunda de la relación entre las dos variables en cuestión. De esta manera, se establecerán fundamentos sólidos que respaldarán la toma de decisiones en el ámbito organizativo.

Continuando con la investigación, el objetivo establecido es: Determinar la relación entre cultura organizacional y engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023. Por tanto, se establecen los objetivos secundarios: (a) Determinar la relación entre cultura organizacional y el vigor en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023; (b) Determinar la relación entre cultura organizacional y la dedicación en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023; y (c) Determinar la relación entre cultura organizacional y la absorción en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023.

Con el fin de validar el estudio se planteó la hipótesis primaria a fin de comprobar si: Existe una relación entre cultura organizacional y engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023. En consecuencia, son construidas las siguientes hipótesis derivadas: (a) Existe una relación entre cultura organizacional y el vigor en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023; (b) Existe una relación entre cultura organizacional y la dedicación en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023; y (c) Existe una relación entre cultura organizacional y la absorción en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Así mismo, se comparó con diferentes antecedentes a este estudio, los cuales respaldan esta investigación.

En el ámbito internacional, Marsollier (2019) en su estudio realizado sobre el desgaste profesional y engagement laboral en una compañía ubicada en Argentina. Cuya metodología empleada es descriptiva-correlacional. El instrumento usado mediante un cuestionario de UWES a una población de 147 trabajadores que realizan labores en una entidad pública. Se evidenció una alta correlación con el 25,8% tiene altos niveles de desgaste profesional y un 74,2% restante tiene niveles altos de engagement y eficacia profesional. Esto identifica dos perfiles psicosociales coexistentes. Los resultados son relevantes para desarrollar estrategias de prevención del desgaste laboral, fomentar el engagement laboral y mejorar la valoración del empleo público.

De la misma manera en Argentina, Daghero et al. (2022) en su estudio, tuvo como prioridad analizar la satisfacción de los recursos laborales y work engagement de los médicos y enfermeros. La metodología fue cualitativa, diseño no experimental transversal. Se realizó encuesta anónima online con el instrumento de UWES a 125 miembros de un centro de Salud privada en Córdoba. Los resultados se evidenció una relación positiva del work engagement con un 45% de dedicación y 34% absorción.

Asimismo, en Ecuador se menciona a Carpio & Cervantes (2021) su proyecto analiza la cultura organizacional durante la emergencia sanitaria de COVID 19. Para ello, realizó una investigación cuantitativa, correlacional, utilizando como instrumento el modelo Dan Denison, se encuestaron a 86 trabajadores. Se evidencio un 85% indicando que tiene una buena cultura, asimismo se identificaron oportunidades y fortalezas de la institución en adaptabilidad, consistencia, involucramiento y misión, estableciendo ventajas competitivas en la institución.

En cuanto a la revisión de la literatura nacional, Llancari & Alania (2020) su investigación pretendió examinar la cultura de la UNCP (Universidad Nacional del Centro del Perú). La población fue de 88 docentes, su estudio fue descriptivo-correlacional, utilizando el cuestionario de Cultura Organizacional de Denison. Se

evidenció un nivel de significancia de 0.05, concluyendo que los docentes tienen un 78.41% de cultura organizacional y el 77.27% de desempeño.

Asimismo, Ortiz De Agui et al.(2021) trabajo con la metodología del enfoque cuantitativo. Tuvo como objetivo investigar la C.O. y el bienestar laboral por medio del instrumento de entrevista con cuestionarios a una población de 60 colaboradores. Cuyo resultado mostro una relación significativa 0,05 con un 81,7% de cultura organizacional y un 70% de bienestar laboral de los miembros de la Red de Salud Huamalés.

Según Charry & Solórzano (2021) propuso analizar los niveles de engagement en los servidores públicos militares y civiles. Para la recolección de datos se realizó encuestas electrónicas, con el instrumento del cuestionario UWES-17 calificado válido y la muestra consistió a 100 servidores (una mitad de militares y la otra de civiles). El enfoque metodológico utilizado fue cuantitativo-descriptivo-tipo básico, con un diseño no experimental-corte transversal. Como resultados indicó un 79% los trabajadores públicos mostraron altos niveles de engagement, concluyendo que los miembros se sienten involucrados con sus roles, identificados y comprometidos con su institución.

El estudio de Ruiz et al. (2020) su finalidad fue analizar la conexión del engagement y la productividad laboral. Su investigación es descriptiva correlacional, no experimental, utilizando un cuestionario para recopilar información con una población de 35 servidores municipales. Cuyo resultado indicó un nivel medio de 50% de engagement. En cuanto a los aspectos específicos del engagement. Se evidenció que hay una relación significativa entre las dos variables.

Por otra parte, Flores (2023) en su estudio de la C.O. y el work engagement con un diseño no experimental, transversal y correlacional, utilizando muestreo aleatorio simple. Utilizando como instrumento a UWES-2017 y el DOCS que incluía 21 ítems, se encuestó a una población de 122 trabajadores. Se evidenció un 62% de correlación positiva con una significancia menor al 5%. Concluyendo la relación de los miembros del área de riesgos de una empresa del Sector Bancario.

En la ciudad de Lima, Jimenez & Rosas (2021) en su estudio realizado a los gerentes de una agencia bancaria, cuya metodología es de enfoque cuantitativo, corte transversal, no experimental y descriptivo correlacional. El instrumento utilizado por cuestionario, empleado por 150 gerentes. Se evidencio una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.523) entre la C.O. y el Engagement laboral.

De la misma manera, Vega & Zanabria (2021) en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre engagement y C.O. con los trabajadores de salud de la clínica privada en Lima. El estudio es descriptivo-correlacional y tiene un diseño no experimental, utilizando como instrumento de (UWES-17) y la de Denison (DOCS) a 80 profesionales de la salud. Los resultados se evidencio una relacionan de manera directa y significativa (Rho=.498; $p < .05$).

Asimismo, Cabrera (2023) en su estudio fue enfoque cuantitativo, tipo aplicada, correlacional, no experimental, utilizando la técnica de cuestionario a 222 trabajadore de una empresa agroindustrial en La Libertad. El resultado evidenció que solo el 55,0% de los colaboradores perciben C.O. se encuentra en un nivel alto y el 44,6% de los trabajadores muestran un engagement de nivel alto. Concluyendo que existe relación entre la C.O. y el engagement ($r = 0,734^{**}$).

Finalmente Adco (2021), investigó cómo el engagement laboral y la C.O. influyen en los servidores administrativos. El enfoque cuantitativo se utilizó en el estudio, junto con el método descriptivo correlacional. Se utilizó una encuesta para recopilar datos, y los instrumentos de medición y fueron el cuestionario UWES para evaluar el engagement y el cuestionario de Denison para evaluar la cultura organizacional a 144 trabajadores. Se encontró una alta correlación de 87%. A partir de este hallazgo, se puede concluir que los servidores administrativos de la organización están altamente comprometidos con su trabajo.

Respecto a teoría de la variable Independiente C.O. tiene una gran importancia y relevancia desde los años 70, diversos autores han tratado el surgimiento y desarrollo tanto conceptual como empíricamente. Las perspectivas de diferentes disciplinas como la psicología social, la etnología, la sociología, los estudios de comunicación y las ciencias administrativas, (Yopan et al., 2020). Al

mismo tiempo, lo definen un modelo de presunciones básicas, desarrolladas por un grupo que va aprendiendo a enfrentar sus propios problemas de adaptación externa o integración interna, de tal modo enseñar a los nuevos miembros de percibir, pensar y sentir el problema. La cultura debe ser vista un conjunto de experiencias significativas que los colaboradores de la organización hayan experimentado, (Schein, 1988 p.25). De tal modo, La C.O. abarca un conjunto de elementos como valores, normas y formas culturales, que están integrados en todas las actividades y prácticas organizacionales que incluye como procesos de gestión y control, sistemas de recompensas. La importancia de la cultura para el desempeño y el éxito organizacional significa que la cultura debe ser heredada y reforzada dentro de una organización, (Gutterman, 2023).

Según Widarko & Anwarodin (2022), la cultura organizacional es un mecanismo traducido en valores que los empleados toman como referencia para llevar a cabo sus ideales o metas institucionales, aplicados de forma jerárquica, produciendo como consecuencia un entorno que apoye a los trabajadores, siempre que este arraigada y promovida por la mayoría del personal en la organización. Por otro lado, desde una perspectiva de gestión los empleados prueban y eligen sus creencias, costumbres y valores que son seguidas por los trabajadores y van construyendo la cultura organizacional, naturalmente forman estrategias para tener ventajas sostenibles (González-Rodríguez et al. 2019) Resumiendo, la CO es la forma en que los trabajadores actúan después de pensar (Loon et al. 2019).

Asimismo el autor Denison et al. (2014) determinó en su estudio 4 dimensiones: (1) Involucramiento se facilita cuando se estimula un sentimiento de empoderamiento en los trabajadores provocando una capacidad para administrar el trabajo asignado; a esto se suma la orientación de equipo para dar importancia al valor del trabajo cooperativo; a la vez, estimulando el desarrollo de las capacidades aumentando la competitividad; (2) Consistencia de los valores centrales y sistemas de procesos eficientes compartidos, refuerzan la capacidad de acuerdo en cuestiones críticas, trabajando cohesionadamente para lograr metas comunes con coordinación e integración; (3) Adaptabilidad esencialmente asume la creación de cambios para satisfacer las cambiantes necesidades, leyendo el entorno empresarial; esto refuerza el enfoque al cliente porque es necesario

analizar y entender las demandas exigidas; al cabo de un tiempo emerge el aprendizaje organizacional que interpreta y traduce las oportunidades con el motivo de innovar, desarrollar nuevas capacidades y la construcción de conocimiento; (4) Misión con dirección e intenciones estratégicas, ya que transmitirán el propósito de la entidad entre todos los colaboradores; mediante la fijación de metas y objetivos ayuda a clarificar la dirección del trabajo realizado; y, con una proyección de un futuro deseado la visión atrapa las mentes y conciencias de las personas en la organización (Denison et al., 2014).

Finalmente Gómez & Rodríguez (2013) menciona diferentes modelos de C.O. como: 1) Modelo de Thomas J. Peters & Robert H. Waterman identificarán ocho atributos comunes a las empresas innovadoras y exitosas, incluyendo la capacidad de actuar rápidamente y sin obstáculos, mantener una estrecha relación con el cliente, fomentar la autonomía y el espíritu emprendedor, alcanzar una alta productividad gracias a una plantilla motivada por los valores y los logros, mantener un enfoque constante en su misión, adoptar formas simples y evitar la sobrecarga de personal, y poseer activos flexibles y simultáneamente estables. De tal manera 2) Modelo Multicultural de Dimensiones Actitudinales de Geert Hofstede determinaron las diferencias culturales entre naciones pueden clasificarse en cuatro dimensiones. Asimismo 3) Modelo de Dioses del Management de Charles Handy clasificó a las organizaciones en cuatro tipos: Cultura Zeus, que se enfoca en la jerarquía; el control; la Cultura Apolo o Cultura del Rol, que se enfoca en el cumplimiento los roles, normas y procedimientos; Cultura Atenas, se enfoca en la resolución de problemas y el logro de los objetivos organizacionales y Cultura Dionisio, que se enfoca en el desarrollo personal de sus miembros. 4) El enfoque principal del modelo de cultura organizacional de Daniel R. Denison es establecer la conexión entre la cultura de una organización y sus indicadores de rendimiento, como la rentabilidad, el crecimiento de ventas, la calidad del producto, la innovación y la satisfacción de los empleados. Este modelo se desarrolló mediante una serie de investigaciones que analizan la influencia de la cultura organizacional en el rendimiento, lo que llevó a la identificación de cuatro atributos clave: compromiso, coherencia, adaptabilidad y misión.

Para Ratri & Budiono (2023) presentan al engagement como un fenómeno medible y que puede utilizarse de forma óptima para aumentar en el empleado su desempeño promoviendo pensamientos positivos mediante la expresión física y emocional, lo que llevará a demostrar un sentido de responsabilidad con su trabajo.

Por otra parte, el engagement, se describe como un estado mental positivo y satisfactorio vinculado al trabajo, que se distingue por la presencia de altos niveles de energía y resiliencia mental en el entorno laboral, (Quiroz & Muñoz, 2020). Teniendo en cuenta el engagement ocurre cuando las energías personales se dirigen hacia trabajos de diferente naturaleza (física, cognitiva o emocional) y las personas se sienten atraídas a desempeñar sus roles, contribuyendo a sus resultados y mejora del desempeño, (Kahn, 2017, citado por Costa, 2021). Por otra parte, los empleados que demuestran un alto nivel de compromiso son capaces de recuperarse lo más rápido posible de tareas que requirieron el mayor esfuerzo físico y mental. Porque están motivados para empezar un nuevo día y ya están pensando demasiado en soluciones. Pueden participar en el trabajo diario y trabajar para lograr los objetivos laborales (Agurto et al., 2020).

Así mismo, Jazilah (2020) menciona tres dimensiones del engagement como la dedicación que está compuesta de atributos positivos como el compromiso que se brinda al trabajo, el orgullo que se siente realizar el trabajo y la identificación con el trabajo que realizan; el vigor que comprende una sensación de alta energía y resiliencia mental que se experimenta mientras se trabaja, así como el entusiasmo con la tarea incluso en momentos de dificultad; y la absorción definida como la sensación de estar concentrado y profundamente absorto en el trabajo, de tal manera que el tiempo parece pasar rápidamente por el disfrute relacionado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

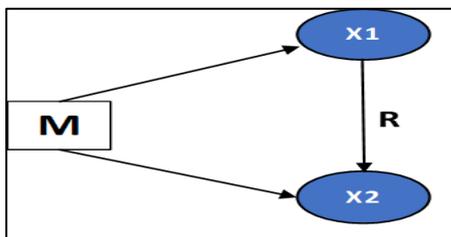
El presente estudio buscó generar conocimiento, entonces es de *tipo básica* (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Las preguntas del estudio se formularon teniendo en cuenta el enfoque de investigación cuantitativa porque se evalúan fenómenos medibles; así mismo, la finalidad del estudio es dar entendimiento de la conexión de ambas variables presentadas limitando un alcance correlacional (Sánchez, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación

Debido a que ambas variables se miden de forma natural y al no presentarse ninguna intervención, modificación o alteración el estudio fue no experimental; además, se hizo una recolección de datos en punto de tiempo, por lo tanto, indica que es de tipo transversal (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Figura 1

Representación del modelo de investigación.



En la figura 1, es apreciado el diseño de la investigación, donde la muestra (M) es analizada mediante la recolección de datos en base a la variable independiente (x1) y la variable dependiente (x2). Para así hallar la relación (R) de ambos.

3.2. Variable y Operacionalización

3.2.1. Cultura Organizacional (V. Independiente)

Definición conceptual: Para Quiroz -González et al. (2021) es un conjunto de rasgos propias del contexto de la organización dados por un grupo de laboradores de la organización.

Definición operacional: En este contexto, fue empleado el cuestionario de C.O. propuesto por Denison citado por Contreras & Gómez (2018), que

plasma la implicación, consistencia, adaptabilidad y la misión como dimensiones de la C.O.

Indicadores: Contiene 24 ítems en escala de Likert.

Escalade medición: Ordinal

3.2.2. Engagement laboral (V. Dependiente)

Definición conceptual: Según Bakker et al. (2011) lo conceptualizan como una característica de la mente del trabajador, siendo un estado psicológico activo.

Definición operacional: Su medición consiste en una evaluación del cuestionario UWES-17 (Schaufeli et al., 2006). Estos ítems corresponden a 3 dimensiones del engagement laboral: Vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002).

Indicadores: Contiene 17 ítems en escala de Likert.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población

En lo que se refiere a la población según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) es el grupo que comparten características relevantes para el estudio, de donde se recolectará información, entonces el grupo de interés está conformado por 33 servidores de públicos de la Municipalidad de Chen Chen.

- **Criterios de inclusión:** Al tener una población fácilmente disponibles y accesibles se consideró una muestra que se clasifica como censal; por lo tanto, implica la totalidad de servidores públicos como muestra; además, se tomará convenientemente un muestreo no probabilístico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).
- **Criterios de exclusión:** Servidores públicos que no sean administrativos.

3.3.2. Unidad de análisis:

Servidor público que labore en la Municipalidad de Chen Chen 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la obtención de los datos de ambas variables, se emplearon dos cuestionarios de acuerdo con la técnica de la encuesta por su eficacia y

rapidez al recolectar información, además de contener preguntas cerradas en escala de Likert (Casas et al. 2003).

En la primera variable se empleó, la adaptación al español por Bonavia et al. (2010), del cuestionario de C.O. propuesto por Denison et al. (2014); donde a su vez, analiza la consistencia interna del instrumento, a través del índice de confiabilidad de alpha de Cronbach y se plasmó un índice general de 0.97, indicando una alta confiabilidad; además, también obtuvieron un alto nivel las dimensiones de implicación, consistencia, adaptabilidad y misión mostrando 0.90, 0.87, 0.87, 0.93 respectivamente.

Para la segunda variable, se utilizó el instrumento desarrollado por (Schaufeli et al. 2006) en su versión de 17 ítems; donde expone la confiabilidad de su instrumento mostrando que la dimensión del vigor tuvo un índice de 0.80, la dimensión de dedicación obtuvo 0.91 y la dimensión de absorción tuvo 0.75. También, se evaluó la confiabilidad de los instrumentos con una muestra de prueba de 15 individuos, que no pertenecen a la población de la investigación. Donde, la variable independiente obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.93 y la dependiente un 0.86, indicando un alto grado de confiabilidad. Ver anexo 6 y 7.

3.5. Procedimientos.

El comienzo del estudio fue conocer el contexto de la problemática del lugar de estudio. Para ello, se comunicó mediante una carta el interés de hacer una investigación sobre los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen. En respuesta, la entidad remitió la carta N°006-2023-SGAF-GM/MCPCHCH donde se proporciona la autorización para aplicar los instrumentos de investigación. Ver anexo 4.

Luego se empleó los cuestionarios del par de variables y se pasó a digitalizar en hojas de cálculo para así procesar la información. Luego, se evaluó la confiabilidad de los resultados utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Finalmente, se analizó el resultante y se sacaron las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos.

Se utilizó la estadística descriptiva, que según Gravetter et al. (2017) se utiliza para procesar, organizar, consolidar, resumir y facilitar la interpretación

de la información; haciendo uso de tablas de frecuencia, gráficos, conteo de datos para representar cuantitativamente los datos desde otra perspectiva. Para evidenciar la hipótesis de la investigación como válida fue usado el estadístico Rho de Spearman para obtener el grado de correlación del par de variables.

3.7. Aspectos éticos.

La presente investigación siguió los aspectos normativos estipulados en la resolución N°0403-2021/UCV de la Universidad César Vallejo (UCV). Con la finalidad de cumplir con la honestidad, rigurosidad científica y responsabilidad para mantener la integridad científica de los conocimientos de la UCV. En lo que respecta a la originalidad de la investigación y, siguiendo el reglamento mencionado, se citaron de manera correcta las fuentes consultadas, para la realización de la investigación, según los estándares internacionales (APA versión 7).

IV.RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Después de recopilar los datos de las encuestas realizadas a los 33 participantes de esta investigación, se ha realizado un análisis descriptivo con el fin de evaluar los niveles de consideración de las variables y sus respectivas dimensiones.

Tabla 1

Baremación de los resultados de los cuestionarios de la primera y segunda variable

| Mín. | Máx. | Nivel | Código |
|------|------|---------|--------|
| 6 | 14 | Bajo | 1 |
| 14 | 22 | Regular | 2 |
| 22 | 30 | Alto | 3 |

En la tabla 1, se presenta la baremación de los resultados de los cuestionarios de la primera y segunda variable, con la finalidad de organizar, clasificar y entender sus respectivos niveles.

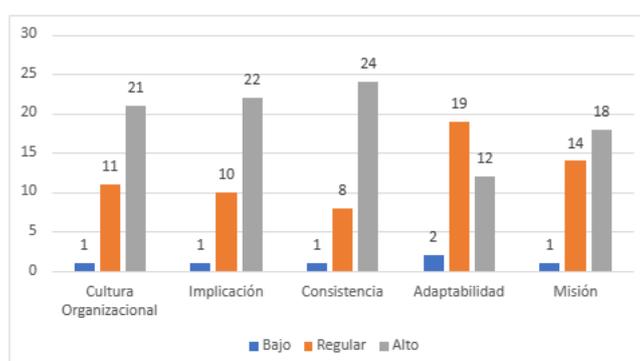
Tabla 2

Resultados de la Cultura Organizacional en la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua – 2023.

| Nivel | Variable | | Dimensiones | | | | | | | |
|---------|------------------------|------|-------------|------|--------------|------|---------------|------|--------|------|
| | Cultura Organizacional | | Implicación | | Consistencia | | Adaptabilidad | | Misión | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Bajo | 1 | 3.0 | 1 | 3.0 | 1 | 3.0 | 2 | 6.1 | 1 | 3.0 |
| Regular | 11 | 33.3 | 10 | 30.3 | 8 | 24.2 | 19 | 57.6 | 14 | 42.4 |
| Alto | 21 | 63.6 | 22 | 66.7 | 24 | 72.7 | 12 | 36.4 | 18 | 54.5 |
| Total | 33 | 100 | 33 | 100 | 33 | 100 | 33 | 100 | 33 | 100 |

Figura 2.

Distribución de la frecuencia de los niveles de la variable Cultura Organizacional



En la Tabla 2, es mostrado el resultado de la variable independiente teniendo que el 3.0% es un nivel bajo, el 33.3% es regular y el 63.6% es alto; los resultados de la dimensión implicación el 3.0% es bajo, el 30.3% es regular y el 66.7% es alto; siguiendo con la dimensión consistencia el 3.0% es bajo, el 24.2% es regular y el 72.7% es alto; también tenemos que en la dimensión adaptabilidad el 6.1% en bajo, el 57.6% es regular y el 36.4% es alto; y la dimensión misión el 3.0% es bajo, el 42.4% es regular y el 54.5% es alto.

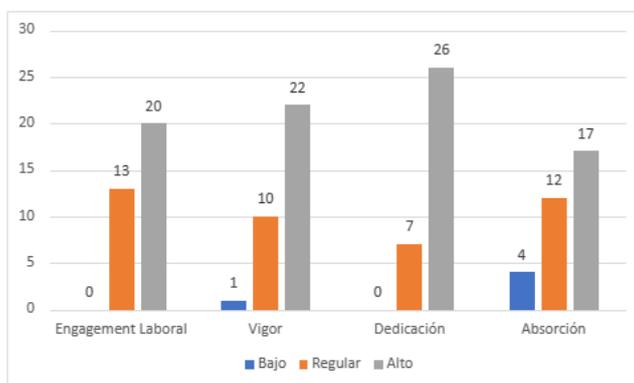
Tabla 3

Resultados de la Engagement laboral en la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua – 2023

| Nivel | Variable | | Dimensiones | | | | | |
|----------------|--------------------|------|-------------|------|------------|------|-----------|-------|
| | Engagement laboral | | Vigor | | Dedicación | | Absorción | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Bajo | 0 | 0 | 1 | 3.0 | 0 | 0 | 4 | 12.1 |
| Regular | 13 | 39.4 | 10 | 30.3 | 7 | 21.2 | 12 | 36.4 |
| Alto | 20 | 60.6 | 22 | 66.7 | 26 | 78.8 | 17 | 51.5 |
| Total | 33 | 100 | 33 | 100 | 33 | 100 | 33 | 100.0 |

Figura 3

Distribución de la frecuencia de los niveles de la variable Engement Laboral



De la Tabla 3, se extrae que los resultados de la variable dependiente que no hay un nivel bajo, el 39.4% es regular y el 60.6% es alto; para la dimensión vigor el 3.0% es bajo, el 30.3% es regular y el 66.7% es alto; en la dimensión dedicación el 0% es bajo, el 21.2% es regular y el 78.8% es alto; y la dimensión absorción el 12.1% es bajo, el 36.4% es regular y el 51.5% es alto.

4.2. Análisis inferencial

Para corroborar la hipótesis de la investigación se estableció la normalidad de los datos utilizando la prueba de Shapiro-Wilk.

Tabla 4

Test de Shapiro-Wilk

| | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------------|--------------|----|--------|
| | Estadístico | GL | Sig. |
| Cultura organizacional | 0.66 | 33 | <0.001 |
| Engagement laboral | 0.62 | 33 | <0.001 |

Los resultados de la prueba de normalidad muestran que ambas variables tienen asociado un p valor muy pequeño. Esto implica que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal. Por esto y que las variables son ordinales, se optó utilizar el estadístico de rho de Spearman para comprobar las hipótesis planteadas.

OG. Determinar la relación entre cultura organizacional y engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023.

HG. H₀: No existe relación entre la cultura organizacional y engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023;

H₁: Existe relación entre cultura organizacional y engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023.

Para comprobar la hipótesis general y alcanzar el objetivo planteado en el estudio, fue empleado la correlación de Spearman.

Tabla 5

Relación entre la variable Cultura Organizacional y el Engagement laboral

| | | ENGAGEMENT LABORAL | |
|-----------------|-------------------------------|----------------------|--------|
| Rho de Spearman | CULTURA ORGANIZACIONAL | Coef. de correlación | .806** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | | N | 33 |

Según la tabla con numeración 5, revelan los resultados un valor de 0.806, con una significancia menor a 0.001 y un error menor al 0.05. Esto sugiere la existencia de una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, la hipótesis alterna es aceptada y la hipótesis nula descartada.

OE1. Determinar la relación entre cultura organizacional y el vigor en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023.

HE1. H₀: No existe relación entre cultura organizacional y el vigor en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023;
H₁: Existe relación entre la cultura organizacional y el vigor en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023.

Así mismo, se realizó la prueba de hipótesis que implican Cultura organizacional y el Vigor.

Tabla 6

Relación entre la variable Cultura Organizacional y el vigor

| | | VIGOR | |
|-----------------|-------------------------------|----------------------|--------|
| Rho de Spearman | CULTURA ORGANIZACIONAL | Coef. de correlación | .693** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | | N | 33 |

Según la tabla con numeración 6, revelan los resultados un valor de 0.693, con una significancia menor a 0.001 y un error menor al 0.05. Esto sugiere la existencia de una correlación positiva considerable. Por lo tanto, la hipótesis alterna 1 es aceptada y la hipótesis nula 1 descartada.

OE2. Determinar la relación entre cultura organizacional y la dedicación en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023.

HE2. H₀: No existe relación entre cultura organizacional y la dedicación en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023;
H₁: Existe relación entre la cultura organizacional y la dedicación en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023.

Tabla 7

Relación entre la variable Cultura Organizacional y la Dedicación

| | | DEDICACIÓN | |
|-----------------|-------------------------------|----------------------|--------|
| Rho de Spearman | CULTURA ORGANIZACIONAL | Coef. de correlación | .704** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | | N | 33 |

Según la Tabla con numeración 7, revelan los resultados un valor de 0.704, con una significancia menor a 0.001 y un error menor al 0.05. Esto sugiere la existencia de una correlación positiva considerable. Por lo tanto, la hipótesis alterna 2 es aceptada y la hipótesis nula 2 descartada.

OE3. Determinar la relación entre la cultura organizacional y la absorción en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023.

HE3. H₀: No existe relación entre la cultura organizacional y la absorción en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023; H₁: Existe una relación entre la cultura organizacional y la absorción en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023.

Tabla 8

Relación entre la variable Cultura Organizacional y la Absorción

| | | ABSORCIÓN | |
|-----------------|-------------------------------|----------------------|--------|
| Rho de Spearman | CULTURA ORGANIZACIONAL | Coef. de correlación | .712** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | | N | 33 |

Según la Tabla con numeración 8, revelan los resultados un valor de 0.712, con una significancia menor a 0.001 y un error menor al 0.05. Esto sugiere la existencia de una correlación positiva considerable. Por lo tanto, la hipótesis alterna 3 es aceptada y la hipótesis nula 3 descartada.

V.DISCUSIÓN

La investigación determinó la relación existente entre la Cultura Organizacional y el Engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua. El índice de correlación fue de ($r=0.806$) estableciendo una correlación positiva alta.

De tal manera Cabrera (2023) concluye que la prueba de Rho Spearman es de $r= 0,755^{**}$, convirtiéndose un grado de correlación positiva moderada; es decir que existe relación en ambas variables. Asimismo, concuerda con el trabajo de Jimenez & Rosas (2021), donde estableció una correlación positiva con un valor de 0.523 entre ambas variables. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis general de la investigación. De igual forma, Adco, (2021) demostró que, si existe una relación alta entre el engagement laboral y la C.O. con $r= 0.873$. De igual manera, Ruiz et al. (2020) encontró la relación de entre engagement y la productividad con una correlación de $r=0.839$. Asimismo, Flores (2022) concluye que tiene una correlación fuerte y positiva de $r=0.620$ entre C.O. y engagement. Finalmente Llancari & Alania (2020) en su estudio de C.O. y desempeño obtuvo como resultado un 0.969, concluyendo que existe una relación directa en ambas variables.

La C.O. esta arraigada con la participación y la evolución del compromiso de los servidores públicos con su entidad. Conforme con la administración organizacional, el involucramiento, el interés y el entendimiento de la misión, estimula el alcance de los objetivos y metas de la entidad; asimismo, el nivel engagement laboral está desarrollado por el entorno cultural que se mantiene en la entidad, a través de, la ejecución de valores.

Finalmente. se resalta la relación que reúnen los compromisos positivos del compromiso al trabajo (dedicación), la sensación de alta energía y la profunda concentración en las tareas del trabajo (absorción). Entonces, por lo mencionado, fue aceptado la hipótesis general que indica la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas en el presente trabajo. De tal manera cuanto mayor sea la cultura organizacional de los empleados, mejor será el engagement laboral para el logro de los objetivos de su respectiva institución.

Según los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis específica que establece que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el vigor en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023. Los resultados en la investigación se observó un nivel de correlación de ($r=0.693$).

Este resultado, concuerda con Adco (2021) quien encontró una correlación positiva de 0.763, el uso eficiente produce mejores resultados; concordando con Cabrera, (2023), que el vigor muestra un nivel alto con 44% de aceptación, con una correlación de $r=0.734$ a mayor C.O. existirá un mayor vigor por parte de los trabajadores de la empresa. De igual manera, Jimenez & Rosas, (2021) demostró un valor de ($r=0,522$) existiendo una correlación normal, concluyendo que existe relación. Finalmente, Marsollier (2019) encontró una correlación de $r=0,511$ por parte de los empleados, cumpliendo con las tareas administrativas de su trabajo.

Por otro lado, Ruiz et al. (2020) corrobora a los resultados descriptivos quien obtuvo en su estudio en la dimensión vigor alcanzo un 60%. De igual manera, Daghero et al. (2022) en sus resultados muestra un 74% de vigor. Finalmente Charry & Solórzano (2021) encontró en su investigación un nivel alto de vigor de 76%

El vigor estimula elevados niveles de vitalidad y tolerancia mental en el trabajo (Prieto-Díez et al., 2021); así como, experimentar fuerza de voluntad para cumplir con el trabajo con esmero (Gómez et al., 2019); El vigor comprende la tolerancia a trabajar durante lapsos grandes de tiempo sin fatigarse, sentirse bien y en forma con elevados niveles de vitalidad (Kodden, 2020).

De tal manera que los colaboradores de diferentes áreas tienen relación con los indicadores energía, entusiasmo y resiliencia, llegando a coincidir con la investigación realizada. Con estos resultados se afirma que el valor compartido es aceptado en ambos estudios. En tal sentido confirmamos si tenemos incremento en Cultura Organizacional, los servidores tendrán un incremento en el vigor, desempeñándose en diferentes áreas con gran actitud emocional.

En la misma línea, se expone un índice de correlación de 0.704 entre la variable independiente y la dimensión dedicación de la variable dependiente, estableciendo una correlación positiva alta.

Estos resultados con lo encontrado por Jimenez & Rosas, (2021), en su estudio que determinó la relación de las variables utilizadas en este trabajo, pero en los gerentes de agencias bancarias de Lima. Determinaron un valor de $r=0.562$ interpretando una correlación positiva entre la variable independiente y dedicación del engagement. Cabe indicar, que la variable independiente produce un estado de compromiso, orgullo y dedicación que se brinda al trabajo. Asimismo, concuerda con el trabajo de Vega & Zanabria (2021), donde estableció una correlación positiva con un valor de $r=0.540$ entre ambas variables. De igual forma, Cabrera (2023), demostró que, si existe una relación alta entre dedicación y la C.O. con $r=0.667$.

Por otro lado, Ruiz et al. (2020) corrobora a los resultados descriptivos quien obtuvo en la dimensión dedicación alcanzo un 49%. De igual manera, Daghero et al. (2022) en sus resultados muestra un 84% de dedicación. Finalmente Charry & Solórzano (2021) encontró en su investigación un nivel alto de dedicación de 89%

En consecuencia, es acogida la hipótesis alterna 2, que implica la existencia de una relación significativa entre la Cultura Organizacional y la dedicación de los servidores públicos. Cabe indicar, que la variable independiente produce un estado de compromiso, orgullo y dedicación que se brinda al trabajo.

La dedicación es percibido cuando se ve envuelto en el trabajo, desarrollando sentimientos de pertenencia, orgullo, etc. respecto a las actividades realizadas (Prieto-Díez et al., 2021); así como, comprometer al trabajador en un estado anímico que le genera desafío y entusiasmo (Gómez et al., 2019); la dedicación implica estar altamente envuelto en las tareas del trabajo, teniendo sensación de relevancia por su trabajo realizado con desafío y orgullo (Kodden, 2020).

De esto podemos concluir que el ambiente de trabajo y las condiciones laborales de los empleados y la relación entre los individuos y los grupos de trabajo internos son importantes. De igual forma, la participación laboral, la expresión de identidad y los niveles emocionales también son favorables en esta dimensión para la mayoría de los empleados.

En la investigación, la variable independiente y la dimensión absorción, se pudo encontrar que hay una relación significativa con un valor de 0.712, con una significancia menor a 0.001 y un error menor al 0.05. Esto sugiere la existencia de una correlación positiva considerable.

Este resultado hallado concuerda con Cabrera (2023), que obtuvo como resultado un coeficiente de $r=0.734$ convirtiendo una correlación positiva moderada. Asimismo, concuerda con el trabajo de Adco (2021) donde estableció una correlación positiva con un valor de $r=0.946$ entre ambas variables. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis general de la investigación. De igual forma, Jimenez & Rosas (2021) demostró que, si existe una relación con $r= 0.376$.

Por otro lado, Ruiz et al. (2020) corrobora a los resultados descriptivos quien obtuvo en absorción alcanzó un 53% que posee un nivel medio. De igual manera, Daghero et al. (2022) en sus resultados muestra un 71% de absorción. Finalmente Charry & Solórzano (2021) encontró en su investigación un nivel medio de 49% de absorción

La absorción conlleva un estado de alta concentración en el trabajo (Prieto-Díez et al., 2021); así como disfrutar las tareas que se llevan a cabo, haciendo que el tiempo no sea percibido (Gómez et al., 2019); finalmente, es estar absorto y ocupado por el trabajo (Kodden, 2020).

Por tanto, se visualiza que los trabajadores se caracterizan por estar concentrados en sus pendientes, cumpliendo con el tiempo, responsabilidad, productividad y eficiencia, confirmando con los indicadores de concentración, inmersión y disfrute. Es decir, si obtenemos mayor C.O. existirá una mayor absorción por los colaboradores y así mismo, se sienten involucrados con los objetivos de la entidad. Por tal motivo, es aceptado la hipótesis alterna 3, sobre la

existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión absorción en los servidores públicos.

Por tanto, la absorción aumenta la concentración del trabajador a la hora de realizar las tareas, propiciando una optimización eficiente y efectiva del tiempo. Cuando los empleados se concentran en su trabajo, irradian energía y alegría, motivan a otros a lograr sus objetivos, se sienten felices y conectados con sus objetivos laborales.

Por lo tanto, los resultados muestran que la mayoría de los empleados concluyen que esta dimensión es una aprobación mayoritaria, lo que concluye que los empleados están satisfechos con su desarrollo laboral y están entusiasmados con su trabajo; También descubren que sus empleados enfrentan el desafío todos los días de cumplir con sus deberes operativos. De esto se puede concluir que el ambiente y las condiciones laborales del empleado y la relación del individuo con su grupo de trabajo son importantes dentro de la empresa, la relación entre los individuos y sus grupos de trabajo es importante. De igual forma, la participación en el lugar de trabajo, la expresión de identidad y el nivel emocional son favorables para la mayoría de los empleados en esta dimensión.

VI.CONCLUSIONES

Tras llevar a cabo un exhaustivo análisis, se ha logrado alcanzar el objetivo de esta investigación, que fundamentalmente buscó hallar la relación entre cultura organizacional y engagement laboral.

Estos hallazgos, refuerzan la importancia de desarrollar un entorno sólido de la C.O para promover un mayor nivel de compromiso en los servidores públicos. La existencia de una C.O. que promueva el vigor, la dedicación y la absorción, ha demostrado ser básico para aumentar el engagement laboral. Entonces, se tienen implicaciones significativas para la municipalidad, ya que sugiere como estrategia efectiva para elevar el engagement de los servidores públicos. Concluyendo con un índice de correlación positivo de 0.806 y catalogado como muy fuerte entre las dos variables.

De tal manera sus dimensiones también muestran resultados positivos. Siendo el vigor el menos relacionado con la C.O. Aun así, es digno de resaltar el vínculo de la primera variable con esta dimensión, ya que, el vigor implica la vitalidad de los servidores y capacidad de tener altos niveles de esfuerzo. De tal manera, se concluye un índice de correlación positivo de 0.693 categorizado como considerable entre la C.O. y el vigor.

En el mismo sentido, la dedicación es influenciada por la C.O. en el aspecto de involucramiento cognitivo y emocional con las tareas asignadas. Resultando en inspiración y un elevado sentido de pertenencia con el trabajo. Por esto, es pertinente concluir la existencia de un índice de correlación positivo de 0.704 cayendo en la categoría considerable.

Asimismo, la absorción, presentó un mayor grado de relación frente a las otras dimensiones del engagement. Por lo cual, la primera variable del estudio influencia la inmersión de los servidores públicos en las actividades laborales, al igual que, la sensación de absorción por las demandas de desafíos de su trabajo. Entonces, es concluyente la existencia de una correlación de 0.712.

Finalmente, si se eleva la cultura organizacional, entonces será percibido un incremento favorable en el engagement laboral dentro de la Municipalidad de Chen Chen 2023.

VII.RECOMENDACIONES

Conforme con los resultados obtenidos, se puede atestiguar que efectivamente hay una relación de C.O. y Engagement laboral, las que se dará a conocer las recomendaciones para lograr un mejor desempeño de los colaboradores.

Primera: Se recomienda que jefes de cada área tomen en cuenta la C.O. y el engagement laboral realizando diferentes actividades como programas o videoconferencias para incentivar los valores, objetivos, misión de la empresa, asimismo fomentar una comunicación abierta y transparente para que los trabajadores tengan confianza con sus jefes de área, también realizar actividades recreativas, desarrollo personal para expandir sus habilidades y actividades culturales una vez a la semana.

Segunda: Es recomendable para la institución definir y comunicar su visión y valores, para así alinear con los objetivos organizacionales fomentando la vitalidad en los empleados contribuyendo con el vigor en el trabajo.

Tercera: Se recomienda reconocer el desempeño a través de programas de incentivos, bonificaciones u otras formas de recompensas. Además, de aumentar el valor de los empleados con capacitaciones y desarrollo personal para elevar su dedicación en su trabajo.

Cuarta: Se recomienda Impulsar la colaboración y el trabajo colectivo, a través de programas de bienestar que incluyan los aspectos mentales y físico de los empleados, proyectos grupales o programas de tutoría. Esto estimula una mayor inmersión en el trabajo y promueve la integración en el trabajo, y así toman decisiones conjuntas y plantea una mejora para los objetivos.

REFERENCIAS

- Adco, R. (2021). *“El engagement laboral y su relación con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la universidad nacional del Altiplano – Puno 2018”* [Tesis de grado]. Universidad Nacional del Altiplano <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17464>
- Bakker, A., Albrecht, S., & Leiter, M. (2011). Work engagement: further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74–88. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546711>
- Bonavia, T., Prado, V., & García, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica*, 7(1), 15–32. <https://doi.org/10.18774/summa-vol7.num1-109>
- Cabrera, A. (2023). *Cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en La Libertad, 2022* [Tesis de grado]. In Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111940>
- Carpio, L., & Cervantes, D. (2021). *Fortalezas y debilidades de la cultura organizacional en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca al momento de implementar el teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por COVID-19* [Universidad del Azuay]. Universidad de Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10659>
- Carrión-Fredes, S., Morales-Rocha, J., Huanca-Frias, J., & Serruto-Medina, G. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. *Polo Del Conocimiento*, 6(1), 1258–1271. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2223>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Departamento de Planificación y Economía de La Salud. Escuela Nacional de Sanidad. ISCIII*, 31(8), 527–538. <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Charry, J. M., & Solórzano, J. R. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista En Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 26–36. <https://doi.org/10.24265/igpp.2021.v8n1.03>
- Daghero, F., Spontón, C. L., & Trógolo, M. A. (2022). Burnout y work engagement

- en profesionales de la salud durante la pandemia COVID-19: el rol de la satisfacción con los recursos laborales. *Revista de La Federación Argentina de Cardiología*, 51(3), 120–127. <https://revistafac.org.ar/ojs/index.php/revistafac/article/view/397>
- Deloitte Insight. (2020). La Empresa social en acción: la paradoja como camino hacia adelante. Tendencias Globales de Capital Humano 2020. *Deloitte Insights*, 23–30. <https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-de-capital-humano-2020.html>
- Deloitte University Press. (2015). Liderando en el nuevo mundo del trabajo. Tendencias Globales en Capital Humano 2015. *Deloitte University Press*, 37–40. <http://alberto-blanco.com/2012/09/03/tendencias-en-capital-humano-2012/>
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145–161. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.713173>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F., & Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 7(20), 1–13. <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426>
- Flores, A. (2022). *Cultura organizacional y su relación con el work engagement en trabajadores del área de riesgos de una empresa del sector bancario, Miraflores (Lima-Perú), 2022* [Tesis de grado]. Universidad Científica del Sur <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2796>
- Gómez, C. F., & Rodríguez, J. K. (2013). *Teorías de la cultura organizacional*. 1–26. <http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezJennyRodriguezrevision2013.pdf>
- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira-Umpierrez, A., & Chiminelli-Tomas, 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. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>

- González-Rodríguez, M. R., Martín-Samper, R. C., Köseoglu, M. A., & Okumus, F. (2019). Hotels' corporate social responsibility practices, organizational culture, firm reputation, and performance. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(3), 398–419. <https://doi.org/10.1080/09669582.2019.1585441>
- Gravetter, F. J., Wallnau, L. B., Forzano, L.-A. B., & Witnauer, J. E. (2017). Statistics for the Behavioral Sciences. In *Essentials of Statistics for the Behavioral Sciences* (10th ed.). <https://www.vitalsource.com/products/statistics-for-the-behavioral-sciences-frederick-j-gravetter-larry-v9781305856424>
- Gutterman, A. (2023). Managing Organizational Culture. *Available at SSRN*, 1–31. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4396003
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V.* [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
- Horvat, M., Piątek, W., Potěšil, L., & Rozsnyai, K. F. (2021). Public Administration's Adaptation to COVID-19 Pandemic – Czech, Hungarian, Polish and Slovak Experience. *Central European Public Administration Review*, 19(1), 133–158. <https://doi.org/10.17573/cepar.2021.1.06>
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038–1049. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p1038-1049>
- Jimenez, Y., & Rosas, W. (2021). *La cultura organizacional y su relación con el engagement laboral en los gerentes de agencias bancarias, Lima, 2021* [Tesis de grado]. In Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29370>
- Kodden, B. (2020). SPRINGER BRIEFS IN BUSINESS The Art of Sustainable Performance A Model for Recruiting, Selection, and Professional Development. In *The Art of Sustainable Performance: A Model for Recruiting, Selection, and Professional Development*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-46463-9_4
- Llancari, R., & Alania, R. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22–33. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475>

- Loon, L. K., Nawanir, G., Bakar, Z. A., & Hanaysha, J. (2019). Strengthening supply chain operational performance through relational and organizational culture capabilities. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(4), 90–98. https://www.researchgate.net/profile/Gusman-Nawanir/publication/336651662_Strengthening_Supply_Chain_Operational_Performance_through_Relational_and_Organizational_Culture_Capabilities/links/5eb294e545851523bd464417/Strengthening-Supply-Chain-Operational-P
- Mamani, C. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad del centro poblado San Antonio, Moquegua-2018* [Tesis de grado]. Universidad José Carlos Mariátegui. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/387>
- Marsollier, R. G. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *PSICOGENTE*, 22(41), 1–18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>
- Mosqueira, G. (2020). La cultura organizacional y su incidencia en la calidad de servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo: 2016. *Revista Ciencia y tecnología*, 16(2), 157–.. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_gale_infotracmisc_A630993337&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=PrimoCentral&tab=Everything&query=any,contains,cultura organizacional, perú&sortby=r
- OIT. (2021). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo* (Vol. 7). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf
- Ortiz De Agui, M. L., Villar-Carbajal, E. I., & Llanos De Tarazona, M. I. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1), 37–45. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Pérez, E. T. (2022). *Cultura organizacional y la satisfacción laboral en la empresa de servicios de seguridad y vigilancia privada Sur S.A.C., Moquegua, 2021* [Tesis de grado]. Universidad José Carlos Mariátegui. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1425>

- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133–142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Quiroz -González, E., Castaño-González, E. J., Aguilar-Bustamante, M. C., Andrade-Jaramillo, V., Gómez-Vélez, M. A., Forero-Aponte, C., Ángel-Jaramillo, J. A., & Avendaño-Prieto, B. L. (2021). Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional. In *Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional*. <https://doi.org/10.14718/9789585133495.2020>
- Ratri, D. R., & Budiono, N. A. (2023). Effect of Job Demand and Personal Resource on Employee Work Engagement with Burnout as a Mediating Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(5), 845–856. <https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1993>
- Ruiz, L. E., Santisteban, L. R., & Villanueva, J. A. (2020). El Proceso De Engagement Y Su Impacto En La Productividad Laboral De Los Funcionarios-Municipalidad Distrital De Lagunas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 70–84. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1449>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., Salanova, M., Bakker, A., & Gonzales-Roma. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326/METRICS>
- Schein, E. H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf)
- Vega, R., & Zanabria, M. (2021). *Engagement y cultura organizacional en el personal de salud, de una clínica privada en Lima, 2021* [Tesis de grado].

Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68031>

Velásquez, J., Peralta, K., Landa, M., Chiscul, M., & Gamonal, J. (2022). Cultura organizacional en las entidades. *Revista Conrado*, 18(s1), 159–170. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2330>

Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>

Yopan, J. ., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263–281. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN C.O.

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO |
|-------------------------------|---|--|---|--|---|
| Cultura Organizacional | Según Denison et al. (2014) consolidaron que la cultura organizacional es un conjunto de valores compartidos, creencias, costumbres, comportamientos y estructuras sociales que contribuye al sentido colectivo en las organizaciones | La cultura organizacional, se mide mediante los 24 ítems, correspondientes a las cuatro dimensiones de su variable en la escala de Likert. | Implicación Consistencia Adaptabilidad | <ul style="list-style-type: none"> - Empowerment - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades <ul style="list-style-type: none"> - Valores centrales - Acuerdo - Coordinación <ul style="list-style-type: none"> - Orientación al cambio - Orientación al cliente - Aprendizaje organizativo | Escala de Likert: Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre |
| | | | Misión | <ul style="list-style-type: none"> - Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos - Visión | |

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|---|--|--|------------------------|---|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | V1. Independiente | Tipo: Básica Cuantitativo Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental, de corte transversal. Muestra: Censal Muestreo: No aplica Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la el engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023? | Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023. | Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el engagement laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023. | Cultura organizacional | |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicas | V2. Dependiente | |
| 1) ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el vigor en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023? | 1) Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el vigor en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023. | 1) Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el vigor en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023. | Engagement laboral | |
| 2) ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la dedicación en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023? | 2) Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la dedicación en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023. | 2) Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la dedicación en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023. | | |
| 3) ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la absorción en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023? | 3) Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la absorción en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023. | 3) Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la absorción en los servidores públicos de la Municipalidad de Chen Chen, Moquegua, 2023. | | |

ANEXO 04: Autorización de aplicación



MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE CHEN CHEN
SUB GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

Chen Chen, 31 de marzo del 2023.

CARTA N° 006-2023-SGAF-GM/MCPCHCH

Señorita:

MELINA ADELA PEREZ TARQUI

Moquegua.

ASUNTO: AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA: Carta N° 001-2023-MAPT

De nuestra consideración:

Por la presente y en representación de la Municipalidad del Centro Poblado de Chen Chen y en atención al documento de la referencia nos dirigimos a usted para informarle que la Municipalidad del Centro Poblado de Chen Chen autoriza a realizar la aplicación de instrumentos de investigación **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE CHEN CHEN, MOQUEGUA, 2023”**. Asimismo, concede el permiso para el uso del nombre la institución.

Agradecemos su interés en nuestra institución y le deseamos éxito en su proyecto de investigación.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO
CHEN CHEN
Bach. Lizbeth Patricia Delgado Ramos
SUB GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

ANEXO 05: Instrumento de recolección de datos – Cultura Organizacional



CUESTIONARIO: CULTURA ORGANIZACIONAL

| Nº | PREGUNTA | Nunca | Casi nunca | Aveces | Siempre | Casi siempre |
|----|---|-------|------------|--------|---------|--------------|
| 1 | La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo | | | | | |
| 2 | La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita | | | | | |
| 3 | Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización | | | | | |
| 4 | Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección | | | | | |
| 5 | Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros | | | | | |
| 6 | La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva | | | | | |
| 7 | Los líderes y directores practican lo que pregonan | | | | | |
| 8 | Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos | | | | | |
| 9 | Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen | | | | | |
| 10 | Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas | | | | | |
| 11 | Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización | | | | | |
| 12 | Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización | | | | | |
| 13 | Respondemos bien a los cambios del entorno | | | | | |
| 14 | Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias | | | | | |
| 15 | Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios | | | | | |
| 16 | La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones | | | | | |
| 17 | Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar | | | | | |
| 18 | Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados | | | | | |
| 19 | Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo | | | | | |
| 20 | La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara | | | | | |
| 21 | Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas | | | | | |
| 22 | Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo | | | | | |
| 23 | Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro | | | | | |
| 24 | Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros | | | | | |

ANEXO 06: Validación de instrumento por juicio de expertos – Cultura Organizacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN: IMPLICACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo | X | | X | | X | | |
| 2 | La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita | X | | X | | X | | |
| 3 | Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización | X | | X | | X | | |
| 4 | Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección | X | | X | | X | | |
| 5 | Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros | X | | X | | X | | |
| 6 | La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: CONSISTENCIA | | | | | | | | |
| 7 | Los líderes y directores practican lo que pregonan | X | | X | | X | | |
| 8 | Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos | X | | X | | X | | |
| 9 | Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen | X | | X | | X | | |
| 10 | Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas | X | | X | | X | | |
| 11 | Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización | X | | X | | X | | |
| 12 | Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD | | | | | | | | |
| 13 | Respondemos bien a los cambios del entorno | X | | X | | X | | |
| 14 | Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias | X | | X | | X | | |
| 15 | Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios | X | | X | | X | | |
| 16 | La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones | X | | X | | X | | |
| 17 | Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar | X | | X | | X | | |
| 18 | Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: MISIÓN | | | | | | | | |
| 19 | Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo | X | | X | | X | | |
| 20 | La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara | X | | X | | X | | |
| 21 | Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas | X | | X | | X | | |
| 22 | Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo | X | | X | | X | | |
| 23 | Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro | X | | X | | X | | |
| 24 | Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Loa Navarro, Erika** DNI:44170385

Especialidad del validador: **Licenciada en Administración de Empresas- Docente de investigación**

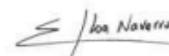
Lima, 16 de Abril del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN: IMPLICACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN: CONSISTENCIA | | | | | | | | |
| 7 | Los líderes y directores practican lo que pregonan | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD | | | | | | | | |
| 13 | Respondemos bien a los cambios del entorno | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN: MISIÓN | | | | | | | | |
| 19 | Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Juan Leandro Condori Galcán

DNI:..... 45548219

Especialidad del validador:..... Especialista Financiero - Oficina Regional de Administración - GOB. NOROCCIDENTAL

.....de.....del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN: IMPLICACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo | X | | X | | X | | |
| 2 | La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita | X | | X | | X | | |
| 3 | Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización | X | | X | | X | | |
| 4 | Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección | X | | X | | X | | |
| 5 | Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros | X | | X | | X | | |
| 6 | La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: CONSISTENCIA | | | | | | | | |
| 7 | Los líderes y directores practican lo que pregonan | X | | X | | X | | |
| 8 | Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos | X | | X | | X | | |
| 9 | Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen | X | | X | | X | | |
| 10 | Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas | X | | X | | X | | |
| 11 | Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización | X | | X | | X | | |
| 12 | Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD | | | | | | | | |
| 13 | Respondemos bien a los cambios del entorno | X | | X | | X | | |
| 14 | Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias | X | | X | | X | | |
| 15 | Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios | X | | X | | X | | |
| 16 | La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones | X | | X | | X | | |
| 17 | Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar | X | | X | | X | | |
| 18 | Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: MISIÓN | | | | | | | | |
| 19 | Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo | X | | X | | X | | |
| 20 | La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara | X | | X | | X | | |
| 21 | Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas | X | | X | | X | | |
| 22 | Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo | X | | X | | X | | |
| 23 | Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro | X | | X | | X | | |
| 24 | Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edilberto Wilfredo Saira Quijpe

DNI: 04429271

Especialidad del validador: Jepe de la oficina Regional de Administración GORE-TOQUEGUA.

.....de.....del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto

ANEXO 7: Confiabilidad del Instrumento de la variable independiente aplicado a una muestra piloto

Cultura Organizacional

| Sujeto | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | Item 22 | Item 23 | Item 24 | Total |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 99 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 85 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 81 |
| 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 89 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 67 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 106 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 110 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 106 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 108 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 75 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 107 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 107 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 100 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 101 |
| Varianzas | 0.933 | 0.916 | 0.622 | 0.773 | 0.533 | 0.649 | 0.560 | 0.756 | 1.316 | 0.356 | 0.427 | 1.396 | 0.916 | 0.756 | 0.916 | 0.560 | 0.507 | 0.640 | 0.827 | 0.596 | 0.693 | 1.129 | 0.596 | 0.249 | 182.729 |

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

$k = 24$
 $V_t = 17.618$
 $V_i = 182.729$
 $\alpha = 0.943$

ANEXO 8: Instrumento de recolección de datos – Engagement laboral



QUESTIONARIO: ENGAGEMENT LABORAL

| Nº | PREGUNTAS | Nunca | Casi nunca | Aveces | Siempre | Casi siempre |
|----|---|-------|------------|--------|---------|--------------|
| 1 | En mi trabajo me siento lleno de energía | | | | | |
| 2 | Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo | | | | | |
| 3 | Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar | | | | | |
| 4 | Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo | | | | | |
| 5 | Soy muy persistente en mi trabajo | | | | | |
| 6 | Incluso cuando las cosas no van bien, continuó trabajando | | | | | |
| 7 | Mi trabajo está lleno de significado y propósito | | | | | |
| 8 | Estoy entusiasmado con mi trabajo | | | | | |
| 9 | Mi trabajo me inspira | | | | | |
| 10 | Estoy orgulloso del trabajo que hago | | | | | |
| 11 | MI trabajo es retador | | | | | |
| 12 | El tiempo vuela cuando estoy trabajando | | | | | |
| 13 | Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi | | | | | |
| 14 | Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo | | | | | |
| 15 | Estoy inmerso en mi trabajo | | | | | |
| 16 | Me "dejo llevar" por mi trabajo | | | | | |
| 17 | Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo | | | | | |

ANEXO 9: Validación de instrumento por juicio de expertos – Engagement laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN: VIGOR | | | | | | | | |
| 1 | En mi trabajo me siento lleno de energía | X | | X | | X | | |
| 2 | Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 3 | Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar | X | | X | | X | | |
| 4 | Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo | X | | X | | X | | |
| 5 | Soy muy persistente en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 6 | Incluso cuando las cosas no van bien, continué trabajando | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: DEDICACIÓN | | | | | | | | |
| 7 | Mi trabajo está lleno de significado y propósito | X | | X | | X | | |
| 8 | Estoy entusiasmado con mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 9 | Mi trabajo me inspira | X | | X | | X | | |
| 10 | Estoy orgulloso del trabajo que hago | X | | X | | X | | |
| 11 | Mi trabajo es retador | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: ABSORCIÓN | | | | | | | | |
| 12 | El tiempo vuela cuando estoy trabajando | X | | X | | X | | |
| 13 | Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí | X | | X | | X | | |
| 14 | Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 15 | Estoy inmerso en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 16 | Me "dejo llevar" por mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 17 | Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo | X | | X | | X | | |

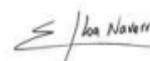
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si, hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Loa Navarro, Erika DNI:44170385

Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas- Docente de investigación

Lima, 16 de Abril del 2023



Firma del Experto

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN: VIGOR | | | | | | | | |
| 1 | En mi trabajo me siento lleno de energía | X | | X | | X | | |
| 2 | Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 3 | Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar | X | | X | | X | | |
| 4 | Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo | X | | X | | X | | |
| 5 | Soy muy persistente en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 6 | Incluso cuando las cosas no van bien, continué trabajando | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: DEDICACIÓN | | | | | | | | |
| 7 | Mi trabajo está lleno de significado y propósito | X | | X | | X | | |
| 8 | Estoy entusiasmado con mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 9 | Mi trabajo me inspira | X | | X | | X | | |
| 10 | Estoy orgulloso del trabajo que hago | X | | X | | X | | |
| 11 | Mi trabajo es retador | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: ABSORCIÓN | | | | | | | | |
| 12 | El tiempo vuela cuando estoy trabajando | X | | X | | X | | |
| 13 | Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí | X | | X | | X | | |
| 14 | Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 15 | Estoy inmerso en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 16 | Me "dejo llevar" por mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 17 | Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo | X | | X | | X | | |

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edilberto Wilfredo Saira Quirope

DNI: 04429271

Especialidad del validador: Jefe de la oficina Regional de Administración - GORE-TROQUEGUA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 2023.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN: VIGOR | | | | | | | | |
| 1 | En mi trabajo me siento lleno de energía | X | | X | | X | | |
| 2 | Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 3 | Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar | X | | X | | X | | |
| 4 | Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo | X | | X | | X | | |
| 5 | Soy muy persistente en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 6 | Incluso cuando las cosas no van bien, continué trabajando | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: DEDICACIÓN | | | | | | | | |
| 7 | Mi trabajo está lleno de significado y propósito | X | | X | | X | | |
| 8 | Estoy entusiasmado con mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 9 | Mi trabajo me inspira | X | | X | | X | | |
| 10 | Estoy orgulloso del trabajo que hago | X | | X | | X | | |
| 11 | MI trabajo es retador | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: ABSORCIÓN | | | | | | | | |
| 12 | El tiempo vuela cuando estoy trabajando | X | | X | | X | | |
| 13 | Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi | X | | X | | X | | |
| 14 | Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 15 | Estoy inmerso en mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 16 | Me "dejo llevar" por mi trabajo | X | | X | | X | | |
| 17 | Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Juan Leandro Condou Galván*

DNI: *45598219*

Especialidad del validador: *Especialista Financiero - Oficina Regional de Administración - GOB. REGIONAL*

.....de.....del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Firma del Experto

Anexo 10: Confiabilidad del Instrumento de la variable dependiente aplicado a una muestra piloto.

Engagement Laboral

| Sujeto | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Total |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 72 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 64 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 57 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 74 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 70 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 73 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 73 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 74 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 68 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 55 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 63 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 65 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 71 |
| 15 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 58 |
| Varianzas | 1.129 | 0.596 | 0.649 | 0.640 | 0.382 | 0.462 | 0.249 | 0.382 | 0.596 | 0.507 | 0.240 | 0.382 | 0.356 | 0.489 | 0.249 | 0.382 | 0.596 | 50.400 |

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

k= 17
 V_i = 8.284
 V_t = 50.400
 α = **0.888**

ANEXO 11: Base de datos de la variable cultura organizacional

| # ENCUESTADO | IMPLICACION | | | | | | CONSISTENCIA | | | | | | ADAPTABILIDAD | | | | | | MISION | | | | | |
|--------------|-------------|----|----|----|----|----|--------------|----|----|-----|-----|-----|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 6 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 28 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |

ANEXO 12: Base de datos de la variable engagement laboral

| # ENCUESTADO | VIGOR | | | | | | DEDICACIÓN | | | | | | ABSORCIÓN | | | | |
|--------------|-------|----|----|----|----|----|------------|----|----|-----|-----|-----|-----------|-----|-----|-----|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 24 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 30 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 31 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |

ANEXO 13: Panel fotográfico

