



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Cultura organizacional y engagement en los trabajadores del Fondo de  
Aseguramiento en Salud de la PNP SALUDPOL, Pueblo Libre, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Jessica Elisabet Morales Mendoza (ORCID: 0000-0003-0285-6024)

**ASESORA:**

Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa (ORCID: 0000-0003-4668-4412)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA-PERÚ

2019

**Dedicatoria:**

A Dios en primer lugar por la gracia que me otorga cada día, a mi amada madre Teodora, a mis hermanos David, Diego y Yenny, que están a mi lado siempre y a mis hermanas de corazón Jessica P. y Erika V., gracias por todo su apoyo y amor incondicional, sin el cual no sería posible convertirme en profesional.

**Agradecimiento:**

Al Gerente General de Saludpol, Dr. Renzo Renán Zavala Urteaga, por su apoyo para la elaboración de este trabajo, a mi asesora la Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa por su apoyo incondicional y a la Universidad Cesar Vallejo por las oportunidades que me ha brindado a lo largo de mi carrera.

## Página del Jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña MORALES MENDOZA JESSICA ELISABET cuyo título es: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA PNP SALUDPOL, PUEBLO LIBRE, 2019 ".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 1.7... (número) DISUASTE..... (letras).

Los Olivos, 11 de diciembre de 2019

  
.....  
Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza  
PRESIDENTE

  
.....  
Dr. Julio César Manrique Céspedes  
SECRETARIO

  
.....  
Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa  
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Declaratoria de autenticidad

Yo, Morales Mendoza, Jessica Elisabet con DNI N.º 44147990, a efecto de cumplir las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, manifiesto bajo juramento que la tesis titulada “Cultura organizacional y engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019” y toda la documentación que la acompaña es veraz y auténtica.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 28 de noviembre del 2019.



.....  
Jessica Elisabet Morales Mendoza

## Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	10
2.1 Tipo, diseño y nivel de investigación	10
2.2 Definición y operacionalización de las variables	11
2.3 Población, muestra y muestreo	16
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5 Procedimiento	17
2.6 Métodos de análisis de datos	18
2.7 Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS	18
3.1 Análisis descriptivo de resultados	18
3.3 Análisis estadístico inferencial	20
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	33
Anexo 1: Cuestionario	33
Anexo 2: Validación de instrumento	35
Anexo 3: Procesamiento de datos	41
Anexo 4: Matriz de consistencia	42
Anexo 5: Autorización de la empresa	43
	vi

Anexo 6: Resultados de la prueba de similitud y recibo – Turnitin	44
Anexo 7: Recibo de la prueba de similitud	45

### Índice de tablas

	pág.
Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la variable cultura organizacional	14
Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la variable engagement	15
Tabla 3: Expertos que validan el instrumento	17
Tabla 4: Confiabilidad – Alfa de Cronbach	17
Tabla 5: Distribución por niveles de la dimensión cultura organizacional	19
Tabla 6: Distribución por niveles de la dimensión engagement	19
Tabla 7: Distribución cruzada de las variables cultura organizacional y engagement	20
Tabla 8: Pruebas de normalidad	21
Tabla 9: Correlación de Pearson de la cultura organizacional y el engagement	21
Tabla 10: Correlación de Pearson de la cultura organizacional y el vigor	22
Tabla 11: Correlación de Pearson de la cultura organizacional y la dedicación	22
Tabla 12: Correlación de Pearson de la cultura organizacional y la absorción	23

## Índice de figuras

	pág.
Figura 1: Esquema correlacional	10
Figura 2: Modelo de Denison de la cultura organizacional	11
Figura 3: Modelo demandas y recursos laborales	12
Figura 4: Interpretación de los niveles de correlación de Pearson	18
Figura 5: Frecuencia de cultura organizacional	19
Figura 6: Frecuencia de la variable engagement	19



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019, para ello se obtuvieron referencias teóricas que explican la cultura de los trabajadores como la teoría de la burocracia, la teoría del hombre social y la teoría de campo; de igual manera los aspectos que motivan al engagement con las teorías X -Y, Z y la teoría de los dos factores, la investigación fue de tipo aplicada con un diseño no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo, la población fue de 50 trabajadores (nuestra censal), como instrumento se utilizó el cuestionario elaborado a partir dos encuestas estandarizadas Denison Organizacional Culture Survey (DOCS), y la Utrecht Work Engagement Scale (UWES), contando con un total de 41 ítems.

El estudio determino que existe una correlación positiva débil entre la cultura organizacional y el engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019, con un valor  $r=0,428^{**}$  según el estadígrafo de Pearson, concluyéndose que existe una asociación básica de los valores, creencias y principios subyacentes que se comparten dentro de Saludpol como parte de su propia cultura, las cuales se relacionan con el engagement, por lo cual sería necesario fortalecer dichos aspectos a fin de obtener un mayor bienestar físico y psicológico de los colaboradores, lo que conllevaría a un mejor desempeño en su puesto de trabajo.

Palabras clave: cultura organizacional, cultura del trabajo, sistema cultural

## ABSTRACT

The purpose of this research was to determine if there is a relationship between organizational culture and engagement in workers of the Health Insurance Fund of the PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019, for which theoretical references were obtained that explain the culture of workers as bureaucracy theory, social man theory and field theory; Similarly, the aspects that motivate engagement with the theories X-Y, Z and the theory of the two factors, the research was applied with a non-experimental cross-sectional design, correlational descriptive, with quantitative approach and deductive hypothetical method, the population was 50 workers (our census), as an instrument the questionnaire was prepared based on two standardized Denison Organizational Culture Survey (DOCS), and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), with a total of 41 items.

The study determined that there is a weak positive correlation between organizational culture and engagement in workers of the Health Insurance Fund of the PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019, with a value  $r = 0.428^{**}$  according to the Pearson statistician, concluding that there is a basic association of the underlying values, beliefs and principles that are shared within Saludpol as part of its own culture, which are related to engagement, so it would be necessary to strengthen these aspects in order to obtain greater physical well-being and psychological of the collaborators, which would lead to a better performance in their job.

Keywords: organizational culture, work culture, cultural system

## I. INTRODUCCIÓN

El enfoque empresarial ha cambiado radicalmente en las últimas décadas, en 1980 el concepto de cultura organizacional empezó a cobrar relevancia teoría y práctica, gestándose a lo largo del tiempo diversos conceptos y técnicas de medición con el fin de producir un cambio positivo en las organizaciones. Cada organización cuenta con una cultura propia, la cual se desarrolla entre sus colaboradores, el reto es realizar un estudio adecuado y volcar ese conocimiento en la gestión de la organización logrando una optimización de los resultados que sea significativa. Daniel Denison profundizó el estudio de la cultura organizacional enfocándose en el desempeño de los colaboradores y las influencias internas y externas que la afectan, su instrumento de medición Denison Organizational Culture Survey (DOCS), se ha empleado en miles de organizaciones a nivel mundial, brindando un material de gran utilidad para la toma de decisiones de las gerencias de las organizaciones, Denison, Hooijberg, Lane y Lief (2012, p. ix).

El estudio del comportamiento del ser humano está en constante desarrollo, el concepto emergente del engagement tiene su origen desde el campo de la psicología ocupacional y de la Dirección de recursos humanos, dado que nos brindara herramientas para la adecuada gestión y desarrollo de los colaboradores en las organizaciones, es relevante desde el punto de vista económico ya que será más rentable proporcionar salud y bienestar psicológico a fin de evitar el ausentismo laboral, al igual que se maximizará la capacidad de producción de un empleado sea cual sea su área de trabajo, ya que un colaborador comprometido será más productivo.

Cada año se realizan diversos rankings nacionales e internacionales que ponen en manifiesto la lista de las mejores empresas para laborar, contando dentro de los indicadores evaluados la cultura organizacional y el compromiso laboral. A nivel internacional la compañía hotelera HILTON ocupó el primer lugar en la lista Fortune 100 Best Companies to Work For de 2019, con una extensión que abarca más de 114 países es considerada por sus colaboradores como un excelente lugar para trabajar, con un ambiente acogedor en el que se sienten bienvenidos desde su primer día de labores. Steiber (2018, p. 6), afirma que el papel de la confianza y una sólida cultura en el lugar de trabajo crean un entorno donde la innovación prospera, tomando como referente a Google en su libro, expone que posee una cultura fuerte que se basa en una cultura de innovación, comunicación, coordinación y

colaboración, las cuales se han arraigado fuertemente, logrando colaboradores comprometidos que sienten los objetivos de la organización como propios.

En el entorno nacional, la cultura organizacional y el engagement, está tomando mayor relevancia en distintos campos de estudio, dentro de las empresas peruanas con una fuerte cultura organizacional encontramos a Belcorp, una corporación multinacional ocupó el puesto N.º 22 en el Ranking World`s Best Workplaces 2018, optando por una cultura de equidad e igualdad, así como el orgullo que expresan sus colaboradores de su cultura organizacional la cual promueve la autenticidad, el emprendimiento, la cercanía y la pasión que los inspira a cumplir el propósito de impulsar la belleza para lograr realización personal, (Belcorp, 2019).

En el ámbito local las empresas ubicadas en el distrito de Pueblo Libre son empresas públicas y privadas, siendo las instituciones públicas las percibidas como burocráticas e insensibles, con colaboradores abocados solo a cumplir mecánicamente sus funciones, es por ello que esta investigación se aboca a medir la relación entre la cultura organizacional y el engagement de los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP, para determinar cuál es su cultura así como su relación con el engagement de sus colaboradores, para brindar recomendaciones acordes al presente estudio otorgando un aporte práctico al mismo.

Para la presente investigación se han seleccionado diversos artículos científicos y tesis como trabajos previos para ambas variables de estudio como se muestra a continuación:

Castellano, Muñoz, Toledo, Spontón y Medrano (2019), en su artículo científico buscaron determinar que procesos cognitivos afectaban tanto al burnout y el engagement en el trabajo, para ello realizaron diversas mediciones a 350 colaboradores, validando el uso del cuestionario UWES, encontrando como resultado que los colaboradores que activan las estrategias de regulación emocional como la reinterpretación positiva de un hecho negativo viendo el suceso en perspectiva tienen un efecto positivo, un mayor compromiso con la organización y un menor agotamiento.

Juyumaya (2019), en su artículo científico propuso validar la versión abreviada de la escala UWES de 9 ítems en el contexto laboral chileno, en una muestra de 255 colaboradores de distintas empresas, concluyendo que las tres dimensiones de la escala se correlacionaron en gran medida, por lo que no fue necesario eliminar elementos. Con respecto a la validez

de constructo, el compromiso laboral se correlacionó en la dirección esperada (positiva) con el empoderamiento psicológico y la satisfacción laboral.

Mena (2019), en su artículo científico realizó una revisión documental extensa a fin de establecer los conceptos, componentes e implicación de la cultura organizacional en las organizaciones actuales, obteniendo como resultado una visión del importante rol que ocupa la cultura organizacional y como esta es afectada por los factores internos y externos de la organización y su influencia en la productividad, satisfacción laboral, fidelidad y permanencia de los colaboradores.

Vargas (2018), en su tesis buscó determinar la relación entre ambas variables de estudio siendo su trabajo descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo, utilizó los cuestionarios estandarizados DOCS para la medición de la cultura organizacional y UWES para la variable engagement, ambos cuestionarios estandarizados se aplicaron a 202 colaboradores, obteniendo como resultado una correlación positiva entre ambas variables.

Rodríguez (2018), en su tesis buscó determinar la relación que existía entre la cultura organizacional y el engagement en los docentes de una institución pública, su investigación fue descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo, siendo su muestra seleccionada de 53 docente, a los cuales se les aplicó las encuestas de DOCS y UWES determinando que existía una relación inversa, aunque no significativa entre ambas variables.

Da Silva, Rivera, Dos-Santos y De Lima (2018), en su artículo científico explicaron el efecto causado por la cultura organizacional en el engagement abordado desde la satisfacción laboral, el enfoque utilizado fue el cuantitativo aplicando diversos instrumentos a 405 colaboradores, concluyendo que la satisfacción laboral influye en el engagement, lo cual es mediado por la influencia positiva de la cultura organizacional.

Chib, y Anand (2018), en su artículo científico buscaron explorar el impacto de la cultura en la satisfacción, motivación y el compromiso laboral, su estudio fue cuantitativo aplicando diversos instrumentos a 70 colaboradores de la India y 40 de Suiza, utilizaron el UWES para la medición del compromiso laboral, encontrando que el equilibrio afectivo tiene correlaciones positivas significativas con la motivación laboral, el compromiso, la inteligencia emocional y la felicidad.

Triguero, Peña, y Guillen (2018), en su artículo científico buscaron determinar si existe relación relevante entre las variables desempeño laboral y cultura organizacional a través de la diversidad de los colaboradores, su investigación se realizó con un enfoque cuantitativo

utilizaron instrumentos variados, concluyendo que existe una correlación positiva, fomentándose la participación de los colaboradores logrando un mejor desempeño laboral.

Lisbona, Palaci, Salanova, y Frese (2018), en su artículo científico buscaron determinar la relación que existe del compromiso laboral y la autoeficacia, su estudio fue cuantitativo aplicaron el instrumento UWES para la medición del engagement en 118 colaboradores, obteniendo como resultado que el work engagement y la autoeficacia incrementan la iniciativa del colaborador, que implica una mejora del desempeño.

Juyumaya (2018), en su artículo científico investigó la interacción del work engagement, satisfacción laboral y rendimiento en la tarea, con un enfoque cuantitativo se aplicó el UWES a 255 colaboradores, encontrándose que work engagement tiene una fuerte relación con satisfacción laboral, y que esta variable se relacionó positivamente con rendimiento en la tarea. Se esperó que culturas organizacionales fuertes influyan positivamente la relación entre work engagement, satisfacción laboral y rendimiento en la tarea.

Sadeghi y Sattari (2018), en su artículo científico buscaron comparar la motivación laboral y el compromiso laboral entre los maestros que trabajan en escuelas intermedias y secundarias inteligentes y ordinarias en Parsabad, provincia de Ardabil, Irán, los resultados del estudio mostraron que había una diferencia significativa en términos de motivación laboral y compromiso laboral, de modo que los maestros de las escuelas inteligentes tenían un mayor nivel de motivación laboral y compromiso laboral que los de las escuelas ordinarias.

Carid, Del Otero, Savino y Silva (2018), en su artículo científico en su artículo científico buscaron determinar la relación entre el liderazgo transformacional y engagement, con un enfoque cuantitativo concluyeron que los niveles transformacionales son bajos o muy bajos y en niveles bajos y medios en la variable engagement.

Ravalier (2018), en su artículo científico buscó determinar la influencia del engagement en los trabajadores sociales en Inglaterra, con las intenciones de rotación, la satisfacción laboral y el presentismo, se concluyó que la participación de los empleados está significativamente asociada con una serie de resultados relacionados con el trabajo en trabajadores sociales en Inglaterra.

Carro, Sarmiento y Rosano (2017), en su artículo científico plantearon determinar cómo influye la cultura organizacional en la sustentabilidad empresarial con un enfoque mixto para lo cual elaboraron sus instrumentos a partir del modelo DOCS para la medición

de la cultura organizacional, obteniendo como resultado que la cultura organizacional si influye en la sustentabilidad empresarial, por lo tanto es importante implementar acciones que la fortalezcan, como el dar a conocer de manera clara los valores, la misión, visión y objetivos de la empresa a los colaboradores.

Turpo y Jaimes (2017), en su artículo científico buscaron la relación entre la cultura organizacional y la calidad de los servicios académicos en la imagen institucional, para la medición de la cultura organizacional usaron el DOCS original y otros instrumentos para las demás variables; la investigación fue descriptiva con enfoque cuantitativo, siendo aplicado a 221 estudiantes, obteniendo como resultado una relación significativa entre las variables de estudio, considerándose que la cultura organizacional y la calidad de los servicios educativos influyen en la imagen institucional.

Bernal y Vargas (2017), en su artículo científico buscaron determinar si la cultura organizacional basada en la gestión del talento humano afecta a la permanencia en las Pymes, con un enfoque cuantitativo, determino que no existe una cultura basada en la gestión del talento humano, por lo cual sería necesario ampliar a futuras investigaciones.

Cuerda y Bonavía (2017), en su artículo científico buscaron determinar qué tipo de cultura organizacional tiene la facultad de psicología usando el inventario de Cooke y Lafferty para medir dicha variable en 363 alumnos, a través del cual se determinó la tendencia a tres tipos de cultura: la constructiva, pasivo- defensivos y agresivo-defensivos, siendo la constructiva la que resalta de manera mínima, por tanto, sería necesario replantearse la forma en que se está desarrollando la cultura de los alumnos en dicho campus.

Álvarez, Pena y Losada (2017), en su artículo científico determinaron que existe correlaciones positivas que aporta la inteligencia emocional al engagement y la satisfacción y una relación negativa entre la inteligencia emocional y el bornout, por lo cual la inteligencia emocional conlleva a mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

Berga y Muzikante (2017), en su artículo científico examinaron cómo la separación psicológica del trabajo y las actividades fuera del trabajo están relacionadas con el trabajo diario (estatal), como resultado se demostró que el desapego psicológico y las actividades fuera del trabajo no se asociaron con el compromiso laboral del día siguiente, sin embargo, participar en actividades físicas durante más de una hora y participar en un número menor de diversas actividades fuera del trabajo se asoció con un mayor desapego psicológico del trabajo en la noche.

Ansari y Talan (2017), en su artículo científico investigaron los diferentes factores psicológicos interpersonales y sus interrelaciones, de modo que se pueda describir la influencia que poseen en el lugar de trabajo sobre los comportamientos de intercambio de conocimientos, se usó el UWES, como resultado se determinó que el work engagement es determinada en gran medida por el ser emocional y los factores cognitivos los cuales contribuyen a la integración del trabajo.

Khan (2016), en su artículo científico realizó la investigación de ambas variables a fin de determinar si existe correlación, siendo su enfoque cuantitativo utilizó el DOCS para la medición de la cultura organizacional modificando el instrumento a 50 ítems y utilizando la Escala de Maestros Comprometidos desarrollada Klassen y col. (2013), los cuales aplicó a 357 maestros de varias escuelas, encontrando que la cultura organizacional afecta de manera significativa el compromiso laboral de los maestros evaluados.

Marulanda, López, y Castellanos (2016), en su artículo científico buscó determinar la relación entre la cultura organizacional y las buenas prácticas para la gestión del conocimiento, con un enfoque mixto realizó su estudio en 321 colaboradores de 8 ciudades de Colombia, encontrando que una adecuada cultura organizacional influye de manera positiva en las prácticas organizacionales.

Adil y Kamal (2016), en su artículo científico investigó el papel potencial del compromiso laboral y el capital psicológico positivo en la relación entre el liderazgo auténtico y el bienestar afectivo relacionado con el trabajo en una muestra conveniente de docentes universitarios revelando que el compromiso laboral mediaba parcialmente la relación del capital psicológico y el liderazgo auténtico con el bienestar afectivo relacionado con el trabajo.

Bobadilla, Callata y Caro (2015), en su tesis realizaron el estudio de ambas variables en una empresa internacional con sede en varios países, siendo su investigación explicativa con un enfoque cuantitativo, para lo cual utilizaron 2 instrumentos estandarizados, tanto el DOCS y el UWES aplicando el cuestionario a 219 colaboradores, determinando que las culturas de misión e involucramiento generan de manera positiva el engagement en dichos colaboradores.

Figuroa (2015), en su tesis buscó determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, con un enfoque cuantitativo aplicando sus instrumentos a 47 colaboradores, para la medición de la cultura organizacional utilizó el



instrumento de Olmos y Socha (2016), no encontrando una relación significativa entre las variables de estudio.

Grueso, Gonzales y Rey (2014), el objetivo de su artículo fue determinar si la cultura organizacional según el modelo de Hofstede influencia el engagement en 62 colaboradores del sector salud. Siendo un estudio cuantitativo para la medición del engagement utilizó el cuestionario UWES, concluyendo que los resultados no son concluyentes ya que solo la dimensión de tolerancia a la incertidumbre tenía relación con el engagement, por lo cual serían necesarias mayores investigaciones.

Arenas y Andrade (2013), en su artículo buscaron determinar cuáles eran los actores de riesgos psicosociales en el engagement, con un enfoque cuantitativo se aplicó el instrumento del UWES a 111 trabajadores, concluyendo que si existe relación significativa entre los factores psicosociales y el engagement.

Bonavia, Prado, García (2010), en su artículo científico buscaron determinar la validez y la fiabilidad de del instrumento DOCS, en su adaptación al español, aplicaron el instrumento en 488 participantes de la Universidad de Valencia, encontrando una consistencia adecuada en relación a la versión en inglés.

Para el sustento teórico de ambas variables se han seleccionado 3 teorías cada variable como se muestra a continuación:

En relación a la cultura organizacional, la Teoría de la Burocrática de Max Weber desarrollada en 1909, examina la administración y el comportamiento organizacional, esta teoría está basada en las relaciones de autoridad examinando la relación de estas variables utilizando la perspectiva estructural, idealizó a la organización llamándola burocracia, aunque el mismo reconoció su complejidad y que esta teoría debería tomarse como marco para la teorización sobre las organizaciones, las características principales de esta teoría son la especialización laboral, la selección formal, reglas y normas formales, impersonalidad, orientación profesional, (Robbins, 2004, p. 598).

Mary Parker Follet en 1938 expuso la Teoría del Hombre Social, con la idea de que las organizaciones deberían basarse en éticas de trabajo de grupos y no individualizar al hombre que es un ser social por naturaleza, sus ideas influyeron para sentar las bases del estudio de la motivación, el liderazgo, el poder y la autoridad. (Robbins, 2004, p. 598).

Kurt Lewin quien en 1936 desarrolló la Teoría de campo, indicando que existen dos factores fundamentales para determinar la conducta humana, el primer factor proviene de la

totalidad de factores y eventos coexistentes en determinada situación, el segundo factor indica que los hechos y eventos tienen la característica de un campo dinámico de fuerzas, donde existe interrelación con los demás, influyendo o recibiendo influencia de otros (Chiavenato, 2017, p. 39).

En cuanto a la variable engagement dentro de las diversas fuentes podemos encontrar las siguientes teorías:

de Douglas McGregor en 1960, desarrollo la Teoría X y la teoría Y la cual establece dos conjuntos de premisas que acompañan a las personas, es decir con la teoría X parte de una opinión negativa donde las personas tienen pocas ambiciones, no quieren responsabilidades y no les gusta el trabajo mientras que en la teoría Y es todo lo contrario ya que se basa en el aspecto positivo del ser humano ya que son capaces de auto dirigirse, aceptan con naturalidad las responsabilidades y no consideran el trabajo como algo pesado o tedioso sino más bien como algo natural como descansar o jugar (Robbins, 2004, p. 601).

William Ouchi desarrollo en la década de los 70`s, la Teoría Z de busca crear una cultura de compromiso laboral que perdure en el tiempo, indicando que la confianza, intimidad y sutileza, son las herramientas adecuadas para este fin, teniendo como base su estudio de la cultura japonesa y de cómo usar la eficiencia de estos colaboradores en la cultura norteamericana (Chiavenato, 2017, p. 40).

Frederick Herzberg en 1967, propuso la Teoría de los dos factores donde indica que la motivación de los seres humanos depende de dos factores a los que definió como higiénicos y motivacionales; los factores higiénicos son lo que representa el contexto del trabajo como el ambiente, clima laboral, el liderazgo, políticas laborales, salario entre otros; las motivacionales son las que llevan al compromiso laboral permanente (Chiavenato, 2017, p. 125).

Problema General: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019?; Problemas Específicos: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el vigor en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019?; ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la dedicación en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019?; ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la absorción en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019?

Justificación teórica: Se buscó contribuir al conocimiento previo de las variables cultura organizacional y engagement para futuros estudios del campo de las ciencias administrativas o similares, así como la aplicación de instrumentos estandarizados para el estudio de ambas variables.

Justificación metodológica: El presente trabajo se desarrolló con un enfoque cuantitativo, siendo un estudio no experimental, de corte transversal, con un diseño correlacional, para lo cual se aplicará el instrumento del cuestionario bajo la técnica de la encuesta a los 50 trabajadores de Saludpol.

Justificación práctica: El presente estudio permitirá a la alta dirección de Saludpol, tomar conocimiento del nivel de cultura organizacional y engagement, con la cual podrán implementar acciones de mejora continua para los colaboradores, así como para la institución.

Hipótesis General: Existe relación entre la cultura organizacional y el engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019; Hipótesis Específicas: Existe relación entre la cultura organizacional y la dedicación en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019; Existe relación entre la cultura organizacional y la dedicación en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019; Existe relación entre la cultura organizacional y la absorción en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019.

Objetivo General: Determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019; Objetivos Específicos: Determinar si existe relación entre la cultura organizacional y la dedicación en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019; Determinar si existe relación entre la cultura organizacional y la dedicación en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019; Determinar si existe relación entre la cultura organizacional y la absorción en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo, diseño y nivel de investigación

El tipo de investigación es aplicada, según Carrasco, (2007, p. 43), se caracteriza por tener propósitos prácticos totalmente definidos, para actuar en un determinado sector de la realidad, buscamos descubrir el cómo se relaciona la cultura organizacional con el engagement a fin de brindar recomendaciones para mejorar los resultados obtenidos en beneficio del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol.

Su diseño es no experimental, Carrasco (2007, p. 72) indica que son aquellas investigaciones en las cuales no se manipulan a las variables de manera intencional, se analizan y estudian los hechos luego de que ocurran, cuenta con un diseño general transversal, por ello se realizará la toma del instrumento en un único momento, su diseño es descriptivo correlacional ya que nos permitirá describir y determinar si existe relación entre las variables cultura organizacional y engagement.

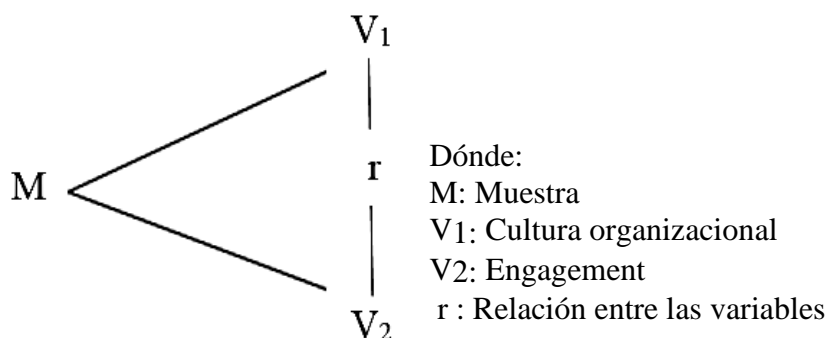


Figura 1. Esquema correlacional

El enfoque fue cuantitativo Hernández y Mendoza, (2018, p. 3), indican que es un proceso secuencial, orientado a la realidad objetiva, es deductivo y probatorio, como características principales se aboca a planteamientos específicos, está orientado a variables medibles, prueba de hipótesis y teoría, diseños preestablecidos, instrumentos estandarizados, datos numéricos, análisis estadístico sobre una matriz, por ello para esta investigación se utilizara como instrumento un cuestionario estandarizado cuyas respuestas se obtendrán bajo la escala numérica de Likert para poder establecer la relación de las variables.

El método usado fue hipotético – deductivo, Garcés (2000, p. 80), la investigación usara las teorías científicas que explicarán el objeto o fenómeno que se desea investigar, partiendo de una teoría general para explicar hechos o fenómenos particulares, como en el caso de las ciencias sociales en las cuales no se puede experimentar por lo cual se usaran deducciones a partir de teorías generales relacionadas al tema para medir la relación de las dos variables de estudio.

## 2.2 Definición y operacionalización de las variables

La cultura organizacional es la asociación de valores, creencias y principios subyacentes que sirven de base para una organización, empresa o sistema de gestión, su importancia radica en la manera en que las organizaciones reaccionan a las demandas cambiantes del mercado, el Método Denison Organizacional Culture Survey (DOCS), elaborado por Denison y Neale en el año 2000, consta de 4 dimensiones la cual se subdivide en 12 subescalas que concluye en 60 ítems, Denison, Hooijberg, Lane y Lief (2012, p. 3).

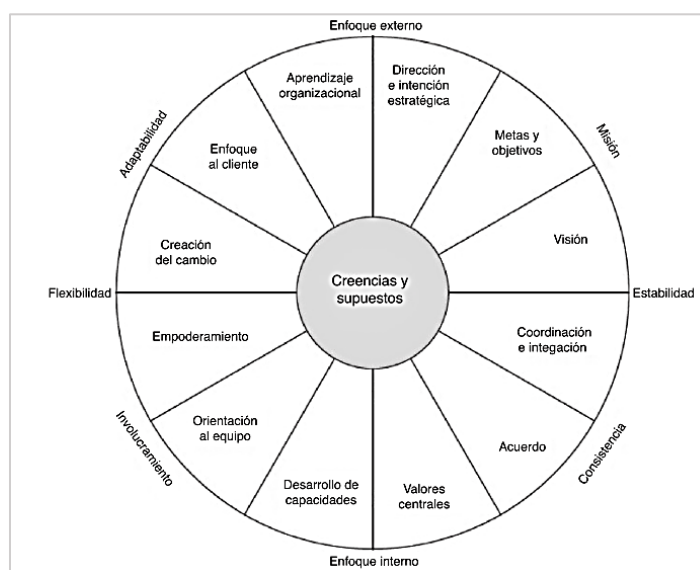


Figura 2. Modelo de Denison de la cultura organizacional  
Fuente: J. Carro-Suárez et al. / Estudios Gerenciales 33 (2017)

Dimensión 1 implicación: Compromiso de los colaboradores, percibiendo que su aporte es importante para la organización, todos los niveles jerárquicos participan activamente.

Indicador empowerment: Delegación de la capacidad de asumir la responsabilidad de su propio trabajo por iniciativa propia, generando el sentimiento de pertenencia y responsabilidad.

Indicador trabajo en equipo: Cooperación de los miembros por alcanzar objetivos y metas comunes.

Indicador desarrollo de capacidades: Acción de fomentar el crecimiento cognitivo y/o conductual.

Dimensión 2 consistencia: Indica una fuente de estabilidad y cohesión interna.

Indicador valores centrales: Principios básicos que comparten los miembros de una empresa.

Indicador acuerdo: Capacidad de concretar acuerdos en los temas primordiales de la organización.

Indicador coordinación e integración: Capacidad comunicación fluida y trabajo en equipo.

Dimensión 3 adaptabilidad: Capacidad de la organización para tomar las medidas necesarias en el menor tiempo posible para adaptarse a los nuevos cambios.

Indicador orientación al cambio: Capacidad de adaptación ante nuevas circunstancias de una manera adecuada, teniendo un tiempo de reacción oportuno y prever cambios futuros.

Indicador orientación al cliente: Acciones encaminadas a la satisfacción de las necesidades actuales y futuras de nuestros clientes.

Indicador aprendizaje organizativo: Recepción e interpretación adecuada las experiencias percibidas del entorno externo e interno.

Dimensión 4 Misión: Razón de existir de la empresa, motivo por el cual fue constituido, encaminando con ello las metas y objetivos estratégicos.

Indicador dirección y propósitos estratégicos: Camino a seguir para alcanzar los objetivos estratégicos

Indicador metas y objetivos: Resultados deseados por la organización.

Indicador visión: Aquello que se desea lograr en el futuro para la organización.

Engagement es un estado mental abocado al positivismo ante las acciones que se realizan en el trabajo y se caracteriza por vigor, dedicación y absorción, siendo un estado afectivo-cognitivo que no es temporal, sino que es más perdurable, es decir brinda al colaborador una sensación de bienestar antes, durante y después de haber realizado sus labores, Salanova y Schaufeli, (2009, p. 93).

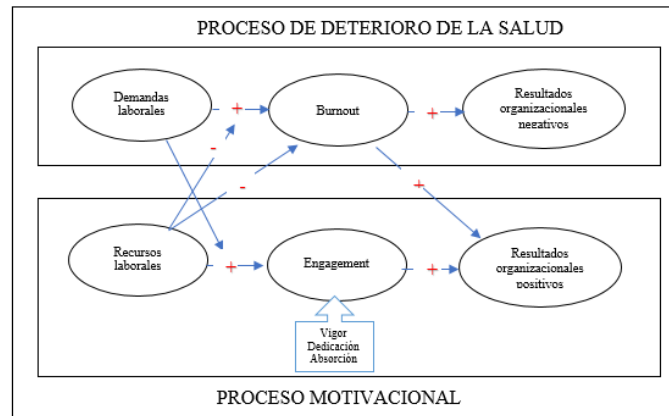


Figura 3. Modelo demandas y recursos laborales  
Fuente. Adaptado de Salanova, Schaufeli (2009).

Dimensión 1 Vigor: Alto nivel de energía física y mental para desarrollar su trabajo.

Indicador nivel de energía: Es el grado de fuerza para desarrollar sus actividades laborales.

Indicador resistencia Mental: Capacidad de soportar cargas emocionales y cognitivas.

Indicador esfuerzo: Es la actitud por lograr algo, sin importar si es muy difícil de lograr.

Indicador persistencia: Duración o existencia de un objeto o acción durante un largo periodo de tiempo.

Dimensión 2 Dedicación: Compromiso autoimpuesto sobre las acciones a realizar, con un enfoque positivo que lleva al orgullo por el trabajo realizado.

Indicador significado: Propósito con el que se realizan las acciones en el trabajo.

Indicador entusiasmo: Expresión de un elevado estado de ánimo positivo

Indicador orgullo: Sentimiento de sentirse satisfecho del desempeño empleado en la obtención de algo que se considera importante.

Indicador reto: Esfuerzo extraordinario, lo cual implica una situación que superar.

Indicador inspiración: Estimulo mental que provee nuevas ideas o planteamientos.

Dimensión 3 Absorción: es la pérdida de la noción del tiempo

Indicador felicidad: nivel de ánimo positivo, exaltando una alegría por sentirse realizado o satisfecho

Indicador situación placentera en el trabajo: Sensación positivista en el desarrollo de su trabajo.

Tabla 1  
*Matriz de Operacionalización de la variable cultura organizacional*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición	Niveles y rangos						
<p>La cultura organizacional corresponde a la asociación de valores, creencias y principios subyacentes que sirven de base para una organización, empresa o sistema de gestión, el autor concluye que la importancia de la cultura organizacional influye en la manera en que las organizaciones reaccionan a las demandas que están en constante cambio del entorno empresarial, Denison, Hooijberg, Lane y Lief (2012, p.3).</p>	<p>La variable será medida utilizando el cuestionario modificado del modelo de Denison que originalmente cuenta con 60 Ítems los cuales se han reducido a 24 Ítems según criterio del investigador, de los cuales misión adaptabilidad participación consistencia.</p>	Implicación	Empowerment	Instrumento modificado del Cuestionario modificado de Denison Organizacional Culture Survey (DOCS) del año 2000.	(1) Completamente en desacuerdo	(24 - 43)						
			Trabajo en equipo									
			Desarrollo de capacidades									
		Consistencia	Valores centrales				Instrumento modificado del Cuestionario modificado de Denison Organizacional Culture Survey (DOCS) del año 2000.	(2) En desacuerdo	(44 - 63)			
			Acuerdo									
			Coordinación e integración									
		Adaptabilidad	Orientación al cambio							Instrumento modificado del Cuestionario modificado de Denison Organizacional Culture Survey (DOCS) del año 2000.	(3) De acuerdo	(64 - 83)
			Orientación al cliente									
			Aprendizaje organizativo									
		Misión	Dirección y propósitos estratégicos									
Metas y objetivos												
Visión												



Tabla 2  
Matriz de Operacionalización de la variable engagement

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de Medición	Niveles y rangos		
Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción, más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular (Schaufeli, Salanova, Gonzales y Bakker)	La variable será medida por un cuestionario de 17 Ítems, de los cuales 6 se emplearán para la dimensión vigor, 5 para la dimensión dedicación y 6 para la dimensión absorción.	Vigor	Nivel de energía	Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	1. Nunca	(0 - 16)		
			Resistencia mental					
			Esfuerzo					
		Dedicación	Persistencia				2. Casi nunca	(17 - 31)
			Significado				3. Algunas veces	(32 - 46)
			Entusiasmo				4. Regularmente	(47 - 61)
			Orgullo				5. Bastantes veces	(62 - 76)
		Absorción	Reto				6. Casi siempre	(77 - 91)
			Inspiración				7. Siempre	(92 - 102)
			Felicidad					
			Situación placentera en el trabajo					

### 2.3 Población y muestra

La población según Hernández y Mendoza (2018, p. 199), es la agrupación de elementos que cumplen con ciertas características solicitadas para la investigación. Se ha determinado que todos los colaboradores de Saludpol, concuerdan con las especificaciones básicas necesarias, como el de ser un colaborador en de la institución y contar con un contrato vigente, la población total es de 50 colaboradores. Así mismo consideran que a la muestra como un subgrupo representativo de la población, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes. La muestra será censal, no se influirá en la conformación de la muestra de estudio, por lo tanto, se tomará a los 50 sujetos que conforman los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol para el presente estudio.

### 2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para Carrasco (2007, p. 314), las investigaciones sociales utilizan en mayor medida la técnica de la encuesta, debido a que son muy útiles, versátiles, sencillas y objetivas con los datos que se obtienen de ella, pudiéndose emplear las entrevistas o los cuestionarios.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 192), indican que el cuestionario es el instrumento más utilizada para recolectar datos mediante una serie de cuestiones basadas en la investigación que se está elaborando o se pretende desarrollar, a continuación, se muestra la ficha técnica del instrumento utilizado en la presente investigación:

#### Ficha técnica

Instrumento: Cuestionario sobre la cultura organizacional y engagement

Para medir la variable cultura organizacional: Se usó el instrumento estandarizado Denison Organizational Culture Survey (DOCS) de Daniel Denison et.al., del año 2000, el cual consta de 4 dimensiones, 12 indicadores y 60 ítems.

Modificado: Morales Mendoza, Jessica Elisabet, del cuestionario original se han respetado las 04 dimensiones y los 12 indicadores, se han reducido a 24 ítems respetando la proporción de cada indicador.

Para medir la variable engagement: Se usó el instrumento estandarizado Utrecht Work Engagement Scale (UWES) elaborado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker del año 2003 que consta de 3 dimensiones, 11 indicadores y 17 ítems.

Objeto de estudio: Colaboradores

Muestra: Censal 50 colaboradores

Tiempo: 10-15 minutos

Fecha de aplicación: julio 2019

Lugar: Av. Parque Maldonado 142, Pueblo Libre, Lima.

La validez del instrumento empleado mide con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad a ambas variables de estudio, para lo cual se ha recurrido a la revisión y

validación de los expertos, puesto que se acudiría a especialistas en el tema para que evalúen la pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 3  
*Expertos que validan el instrumento*

Grado	Apellidos y Nombres	Instrumento 1	Instrumento 2
Dra. Administración	Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira	Aplicable	Aplicable
Dr. Administración	Vásquez Espinoza, Juan Manuel	Aplicable	Aplicable
Dr. Administración	Aliaga Correa, David Fernando	Aplicable	Aplicable

La confiabilidad es el valor de confianza de la consistencia que tiene el instrumento de medida o prueba, para realizar esta medición utilizaremos el Alfa de Cronbach los niveles de interpretación serían 0.25 baja confiabilidad; 0.50 fiabilidad media o regular; 0.75 es aceptable y  $> 0.90$  es elevada, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 200). La confiabilidad fue procesada mediante el software estadístico SPSS versión 25, indicando como resultado un coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach de la cultura organizacional fue de 0.789 y para la variable engagement en 0.896, lo cual demuestra que existe confiabilidad aceptable para ambos instrumentos.

Tabla 4  
*Confiabilidad – Alfa de Cronbach*

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N.º ítems
Cultura organizacional	0,789	24
Engagement	0,896	17

## 2.5 Procedimiento

Luego de haberse validado los instrumentos a través de la revisión de expertos se realizó la prueba de confiabilidad con el alfa de Cronbach, obteniendo resultados óptimos, se procedió a la toma de datos a la muestra identificada, luego se determinó la distribución de los datos recolectados de la muestra, resultando normales, según el estadígrafo de Kolmogorov-Smirnov, por lo cual se procesarán los datos a través del estadígrafo de Pearson, todo ello con el procesamiento del programa SPSS.

-1.00 = <i>correlación negativa perfecta</i> . ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante.) Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".
-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = <i>Correlación positiva perfecta</i> . ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.)

Figura 4. Interpretación de los niveles de correlación de Pearson  
Fuente. Hernández, Fernández y Baptista (2010).

## 2.6 Métodos de análisis de datos

El método de análisis de la investigación fue hipotético – deductivo, Garcés (2000, p. 80), indica que se usará el razonamiento para obtener las conclusiones y aceptar o negar las Hipótesis planteadas, así mismo se usarán las teorías científicas para explicar la temática de estudio.

Gracias a los datos obtenidos, se realizó un análisis descriptivo a través de las frecuencias de niveles o rangos con el que se observó el grado de aceptación de las variables de estudio

Para el análisis inferencial se procesaron los datos para determinar el grado de relación de las variables, con el estadígrafo de Pearson, a partir de los cuales se logró determinar el grado de la influencia de la variable cultura organizacional y el engagement en los colaboradores de Saludpol.

## 2.7 Aspectos éticos

La presente investigación fue conducida con ética, respetando la legalidad correspondiente al lugar de estudio, principalmente respetando los derechos de confidencialidad de la información proporcionada por los participantes, manteniéndose la veracidad de la información, con la cual se propusieron las recomendaciones según los resultados obtenidos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. xxv).

# III. RESULTADOS

## 3.1 Análisis descriptivo

Análisis por distribución de frecuencias:

Descripción de los resultados de la variable: Cultura organizacional

Tabla 5  
*Distribución por niveles de la dimensión Cultura organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	6%
De acuerdo	32	64%
Valido Bastante de acuerdo	14	28%
completamente de acuerdo	1	2%
Total	50	100%

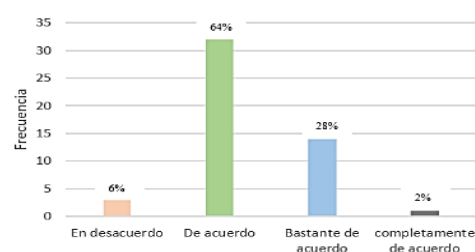


Figura 5. Frecuencia de cultura organizacional

En la tabla 5, los resultados muestran que el 6% de los colaboradores de Saludpol manifiestan estar en desacuerdo con la cultura organizacional. El 64% indican estar de

acuerdo con la cultura organizacional, mientras que el 28% manifiesta estar bastante de acuerdo y por último el 2% está completamente de acuerdo con la cultura organizacional de esta institución, concluyéndose que la organización cuenta con un nivel medio de aceptación de la su cultura.

## Descripción de los resultados de la variable: Engagement

Tabla 6  
Distribución por niveles de la *dimensión Engagement*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2%
Algunas veces	3	6%
Regularmente	9	18%
Bastantes veces	12	24%
Casi siempre	17	34%
Siempre	8	16%
Total	50	100%

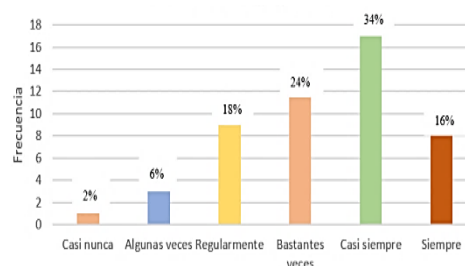


Figura 6. Frecuencia de Engagement

En la tabla 6, los resultados muestran que el 2% de los colaboradores de Saludpol manifiestan que casi nunca sienten el engagement hacia su trabajo. El 6% indican sentirlo algunas veces, mientras que el 18% regularmente, el 24% indica sentirlo bastantes veces, un 34% de los colaboradores casi siempre y por último un 16% siempre siente engagement hacia su trabajo, concluyendo que los colaboradores se sienten engaged en un nivel alto.

## Análisis por objetivos:

### Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional con el engagement de los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019.

Tabla 7  
Distribución cruzada de las variables cultura organizacional y engagement

		Engagement						Total	
		Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre		
Cultura organizacional	En desacuerdo	Recuento	0	0	2	1	0	0	3
		% del total	0,0%	0,0%	4,0%	2,0%	0,0%	0,0%	6,0%
	De acuerdo	Recuento	1	2	5	11	11	2	32
		% del total	2,0%	4,0%	10,0%	22,0%	22,0%	4,0%	64,0%
	Bastante de acuerdo	Recuento	0	1	2	0	6	5	14
		% del total	0,0%	2,0%	4,0%	0,0%	12,0%	10,0%	28,0%
	Completamente de acuerdo	Recuento	0	0	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	2,0%
Total		Recuento	1	3	9	12	17	8	50
		% del total	2,0%	6,0%	18,0%	24,0%	34,0%	16,0%	100,0%

En la tabla 7, se puede observar que el 6% de los colaboradores encuestados están en desacuerdo con la cultura organizacional (este porcentaje es mayor en 4% en los colaboradores que sienten el engagement regularmente, frente al 2% que lo sienten bastantes veces). Mientras el 64% de los colaboradores está de acuerdo con la cultura organizacional (este porcentaje es mayor en un 22% en los colaboradores que bastantes veces y casi siempre sienten el engagement, así mismo un 10% en los que sienten regularmente el engagement y un 4% algunas veces y siempre y con un 2% de los colaboradores que casi nunca sienten el engagement). El 28% de los colaboradores indicaron estar bastante de acuerdo con la cultura organizacional (siendo el 12% un porcentaje alto en los que casi siempre sienten el engagement, así como un 10% que siempre lo sienten, frente a un 2% y 4% que lo sienten regularmente y algunas veces respectivamente). Finalmente, el 2% de los colaboradores está completamente de acuerdo con la cultura organizacional (este porcentaje siendo representado por el 12.5% de los colaboradores que siempre sienten el engagement).

Por lo tanto, se encuentra una relación significativa entre los colaboradores que están de acuerdo con la cultura organizacional y sienten casi siempre el engagement en su trabajo. En el resto de categorías la cultura organizacional, las diferencias entre los niveles de engagement son considerables desde los colaboradores que sienten regularmente y siempre el engagement.

### 3.2 Análisis estadístico inferencial

#### Prueba de normalidad

Se realizó la recolección de datos y se procesó la información con el programa estadístico SPS V° 25, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el cual indica que si el nivel de significancia menor que 0.05 la distribución no es normal y si es mayor que 0.05 la distribución es normal. La presente investigación indico un nivel de significancia de 0.200\* para la variable cultura organizacional y de 0.160\* para la variable engagement, con lo cual se establece una distribución normal de la muestra y se procederá al procesamiento de los datos con el estadígrafo de Pearson.

Tabla 8  
*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,073	50	,200*
Engagement	,112	50	,160

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Prueba de hipótesis general

H0:  $r_{XY}=0$  No existe relación entre la cultura organizacional y el engagement de los colaboradores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019

H1:  $r_{XY}\neq 0$  Existe relación entre la cultura organizacional y el engagement de los colaboradores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019

Tabla 9

*Correlación de Pearson de la cultura organizacional y el engagement*

		Cultura organizacional	Engagement
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,428**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	50	50
Engagement	Correlación de Pearson	,428**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	50	50

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

En la tabla 9, se aprecia que ambas variables se correlacionan positivamente de manera débil ( $r = 0,428^{**}$ ), el nivel de significancia es menor que 0.01 ( $p=0,002<0,01$ ), lo que indica un 99% de confianza al probar la hipótesis con el 1% como margen de error. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa.

### Hipótesis específicas:

#### Hipótesis Específica 1

H0:  $r_{XY}=0$  No existe relación entre la cultura organizacional y el vigor de los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019.

H1:  $r_{XY}\neq 0$  Existe relación entre la cultura organizacional y el vigor de los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019

Tabla 10

*Correlación de Pearson de la cultura organizacional y el vigor del engagement*

		Cultura organizacional	Vigor
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,401**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	50	50
Vigor	Correlación de Pearson	,401**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	50	50

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

En la tabla 10, se aprecia que la variable cultura organizacional y la dimensión vigor del engagement se correlacionan positivamente de manera débil ( $r = 0,401^{**}$ ), el nivel de significancia es menor que 0.01 ( $p=0,004<0,01$ ), lo que indica un 99% de confianza al probar la hipótesis con el 1% como margen de error. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa.

### Hipótesis Específica 2

H0:  $r_{XY}=0$  No existe relación entre la cultura organizacional y la dedicación de los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019

H1:  $r_{XY}\neq 0$  Existe relación entre la cultura organizacional y la dedicación de los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019.

Tabla 11  
Correlación de Pearson de la cultura organizacional y la dedicación del engagement

Correlaciones		Cultura organizacional	Dedicación
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,394**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	50	50
Dedicación	Correlación de Pearson	,394**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	50	50

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

En la tabla 11, se aprecia que la variable cultura organizacional y la dimensión dedicación del engagement se correlacionan positivamente de manera débil ( $r = 0,394^{**}$ ), el nivel de significancia es menor que 0.01 ( $p=0,005<0,01$ ), lo que indica un 99% de confianza al probar la hipótesis con el 1% como margen de error. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa.

### Hipótesis Específica 3

H0:  $r_{XY}=0$  No existe relación entre la cultura organizacional y la absorción los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019.

H1:  $r_{XY}\neq 0$  Existe relación entre la cultura organizacional y la absorción los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019.

Tabla 12  
Correlación de Pearson de la cultura organizacional y la absorción del engagement

Correlaciones		Cultura organizacional	Absorción
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,338**
	Sig. (bilateral)		,016
	N	50	50
Absorción	Correlación de Pearson	,338**	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).



En la tabla 12, se aprecia que la variable cultura organizacional y la dimensión absorción del engagement se correlacionan positivamente de manera débil ( $r = 0,338^{**}$ ), el nivel de significancia es menor que 0.01 ( $p=0,016 < 0,05$ ), lo que indica un 95% de confianza al probar la hipótesis con el 5% como margen de error. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el engagement de los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019; dicho estudio se realizó a la población de 50 colaboradores, obteniéndose que el 64% de los encuestados están de acuerdo con la cultura organizacional de la empresa, este nivel representa un nivel medio de aceptación de la cultura percibida por los trabajadores, así mismo un 34% indicó sentir el engagement casi siempre, lo que representa un nivel medio en donde experimentan un estado mental positivo relacionado con el trabajo, del análisis inferencial se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva débil entre la cultura organizacional y engagement ( $r=0,428^{**}$ ), la cultura organizacional y vigor ( $r=0,401^{**}$ ); la cultura organizacional y dedicación ( $r = 0,394^{**}$ ); la cultura organizacional y absorción ( $r = 0,338^{**}$ ), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, existe relación entre la cultura organizacional y el engagement en los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019, se infiere que existe una asociación de los valores, creencias y principios subyacentes que se comparten dentro de esta organización como parte de su propia cultura, las cuales influyen en el engagement, obteniéndose el bienestar físico y psicológico de los colaboradores.

Otros estudios también hallaron en sus investigaciones una correlación positiva aunque en diversos grados tal y como lo indica Vargas (2018), quien a través del estudio de la cultura organizacional y engagement determinaron que un 12% de sus encuestados tienen un nivel alto de cultura organizacional y engagement, la normalidad de su muestra fue menor que 0.01, utilizando el estadígrafo prueba chi cuadrado ( $X^2 C = 33.281$ ), encontró una correlación positiva significativa en el estudio de ambas variables, como similitud ha utilizado los instrumentos estandarizados DOCS y UWES, aplicada a una muestra de 202 colaboradores. En concordancia Bobadilla, Callata y Caro (2015),

determinaron en su tesis los tipos de cultura organizacional que afectaban al engagement encontrando que las culturas de misión e involucramiento generaron de manera positiva el engagement en dichos colaboradores, eso quiere decir que las organizaciones con mayor nivel de cultura organizacional en específico en esas dimensiones generaron más engagement, su estudio fue desarrollado en una empresa con sede en varios países, aun así concuerda con nuestra investigación indicando una correlación positiva. Mientras que Rodríguez (2018), difiere de nuestra investigación en su artículo científico ya que obtuvo como resultado una relación inversa aunque no significativa entre ambas variables de (-0,201), utilizando los dos instrumentos estandarizados lo cual indica que a mayor nivel de cultura organizacional existirá un menor grado de engagement, dicho resultado se puede deber a las diferencias culturales de la zona de la toma del estudio ya que su investigación se desarrolló en la Libertad, y la muestra fue de 53 docentes, en 03 colegios de dicha localidad, con lo cual el mismo investigador ha reconocido la complejidad de la variable de estudio, aun así descriptivamente se encuentra semejanza en cuanto al nivel de cultura organizacional ya que se encuentra en nivel medio para los docentes encuestados.

A fin de ampliar la discusión de la presente investigación se analizará de manera descriptiva las siguientes investigaciones. Turpo y Jaimes (2017), aplicaron su investigación para determinar la relación entre la cultura organizacional y la calidad educativa siendo la muestra de 221 individuos pertenecientes a la universidad peruana la Unión, en este caso la muestra fueron seleccionados del alumnado lo cual difiere de nuestro objeto de estudio que fue dirigido a los colaboradores, obtuvo como resultado una relación significativa entre las variables de su estudio, considerándose que la cultura organizacional y la calidad de los servicios educativos influyen en la imagen institucional, por tanto se concuerda sobre la importancia de la cultura organizacional. En discordancia Figueroa (2015), no encontró una relación significativa entre cultura organizacional y el desempeño laboral con una muestra de 47 colaboradores de una institución gubernamental en este caso al igual que la presente investigación se desarrolló en una institución pública con la diferencia que se desarrolló en Guatemala, lo cual requeriría de mayor análisis de la descripción de la muestra seleccionada y sus particularidades culturales a fin de determinar si es relevante sobre la medición de la cultura organizacional. Marulanda, López, y Castellanos (2016), realizaron su investigación en Colombia en una muestra de 321 colaboradores encontrando que una adecuada cultura organizacional influye de manera positiva en las prácticas organizacionales, lo cual

nuevamente concuerda con los hallazgos obtenidos que demuestran la utilidad de una herramienta de medición para la cultura organizacional, sin embargo cabe acotar que su muestra fue tomada de distintos departamentos de Colombia, con lo cual habría una mayor variedad de información relevante a considerar, por las diferencias culturales según distribución geográfica.

Las siguientes discusiones contienen a la variable engagement correlacionada con diferentes variables.

Juyumaya (2018), realizó su estudio aplicando el instrumento estandarizado UWES con 9 ítems a una muestra de 255 colaboradores, dicho estudio se desarrolló en Chile, que por distribución geográfica contiene similitudes culturales con Perú, siendo relevante para futuras investigaciones con el test reducido de 9 ítems ya que en esta investigación se ha mantenido la estructura original de 17 ítems para mantener una proporcionalidad con el instrumento de la variable cultura organizacional.

Así mismo Ansari y Talan (2017), realizaron su investigación con la aplicación del instrumento UWES de 17 ítems, como resultado se determinó que el work engagement es determinada en gran medida por el ser emocional y los factores cognitivos los cuales contribuyen a la integración del trabajo, con lo cual podemos inferir la gran variedad de variables con las cuales se pueden vincular a la variable engagement, así como la variedad de campos para su aplicación desde instituciones gubernamentales o privadas, de variados rubros, y siendo aplicado tanto a colaboradores, docentes, alumnos, clientes, entre otros según sea direccionado por el investigador.

## V. CONCLUSIONES

El estudio de la cultura organizacional cuenta con diversos instrumentos de medición siendo el más reconocido el del Dr. Daniel Denison el DOCS, es un instrumento que cuenta con 60 ítems desarrollado en año 2000, el cual ha sido adaptado al español y utilizado en múltiples investigaciones, se ha podido demostrar que el mismo instrumento con una reducción de ítems a solo 24 ha sido considerado confiable por los estadígrafos seleccionados y se han obtenido los siguientes resultados inferenciales:

Primero: El estudio determino que existe una relación positiva débil según el estadígrafo de Pearson ( $r = 0,428^{**}$ ), con un nivel de significancia  $p=0,002 < 0,0$ , entre las variables cultura organizacional y engagement, lo cual nos indica que a mayor cultura organizacional existirá un débil incremento en el nivel de engagement.

Segundo: El estudio determino que existe una relación positiva débil según el estadígrafo de Pearson ( $r = 0,401^{**}$ ), con un nivel de significancia  $p=0,001 < 0,01$  entre la variable cultura organizacional y la dimensión vigor de la variable engagement, lo cual nos indica que a mayor cultura organizacional existirá un incremento en el nivel de vigor.

Tercero: El estudio determino que existe una relación positiva débil según el estadígrafo de Pearson ( $r = 0,394^{**}$ ), con un nivel de significancia  $p=0,005 < 0,01$  entre la variable cultura organizacional y la dimensión dedicación de la variable engagement, lo cual nos indica que a mayor cultura organizacional existirá un aumento en el nivel de vigor.

Cuarto: El estudio determino que existe una relación positiva débil según el estadígrafo de Pearson ( $r = 0,338^{**}$ ), con un nivel de significancia  $p=0,016 < 0,05$  entre la variable cultura organizacional y la dimensión absorción de la variable engagement, lo cual nos indica que a mayor cultura organizacional existirá un incremento en el nivel de vigor.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Según los hallazgos de la presente investigación se realizan las siguientes recomendaciones:

Primero: Es necesario implementar un plan de trabajo para acercar al colaborador con su identificación cultural con la organización, pueden emplear capacitaciones, reuniones de confraternidad incrementar el empoderamiento y el trabajo en equipo para consolidar el compañerismo dentro de la organización.

Segundo: En cuanto a la medición de la cultura organizacional con la dimensión vigor, es necesario supervisar que se respeten los periodos de refrigerios y programe las vacaciones del personal de manera anual a fin de evitar el desgaste físico del colaborador y el nivel de energía decaiga.

Tercero: En relación a la cultura organizacional con la dimensión dedicación, se recomienda una mayor difusión de los logros y objetivos cumplidos a fin de interiorizar en el colaborador el significado de hacer su trabajo, motivar el orgullo por cumplir con sus deberes y que sea consciente que el resultado final es producto de su aporte.

Cuarto: En cuanto a la relación de la cultura organizacional con la absorción, es necesario prestar atención a la programación de renovación del mobiliario, así como el abastecimiento oportuno de los materiales de oficina, debe existir un acondicionamiento óptimo para el desarrollo de las actividades del colaborador, así como un ambiente dispuesto para los refrigerios del personal.

Quinto: Se recomienda elaborar un plan de trabajo para el desarrollo de las capacidades del personal, así como la actualización de los files del personal teniendo en cuenta el crecimiento profesional del colaborador y ofrecerles un puesto acorde a sus nuevas capacidades a fin de no perder un recurso no valorado.

## REFERENCIAS

- Adil, A., y Kamal, A. (2016). *Impact of Psychological Capital and Authentic Leadership on Work Engagement and Job Related Affective Well-being*. Pakistan Journal of Psychological Research, 31(1), 1–21. Retrieved from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=118694603&lang=es&site=ehost-live>
- Álvarez, M., Pena, M., y Losada, L. (2017). *Misión posible: mejorar el bienestar de los orientadores a través de su inteligencia emocional*. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 28(1), 19–32. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=126422473&lang=es&site=ehost-live>
- Annika, S. (2014) *The Google model managing continuous innovation in a rapidly changing world*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=6TpdAwwAAQBAJ&printsec=frontcover&hles#v=onepage&q&f=false>
- Ansari, A., y Talan, A. (2017). *Emotional Intelligence and Work Engagement as Mediators of Big Five Personality and Knowledge Sharing*. Global Journal of Enterprise Information System, 9(3), 16–26. Retrieved from: <https://doi.org/10.18311/gjeis/2017/16357>
- Arbaiza F., L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Lima: ESAN Ediciones.
- Arenas, F. y Andrade, V. (2013), en su tesis *Actores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali Colombia*. Acta Colombiana de Psicología. 16 (1): 43-56. Recuperado de: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjyisnA9oDjAhXjxlkKHxsTB8IQFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fpdf%2Fapc%2Fv16n1%2Fv16n1a05.pdf&usg=AOvVaw0o2f4eH8Yltj7qst3ORKBV>
- Berga, L., y Muzikante, I. (2017). *What Should We Do after Work to Feel Engaged the Next Day? Relationship Between Daily Work Engagement, Psychological Detachment from Work and Off-Job Activities*. Baltic Journal of Psychology, 18(1/2), 23–39. Retrieved from:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=128638091&lang=es&site=ehost-live>

- Bernal, E., y Vargas, J. (2017). *Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de permanencia de las Pymes en Zacatecas*. *Gestión Joven*, (16), 109–126. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=122706200&lang=es&site=ehost-live>
- Bobadilla, M., Callata, C. y Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global* (tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>
- Bonavia, T., Prado, V., García, A. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison*. *SUMMA Psicológica UST*, 7(1), 15-32. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3294911.pdf>
- Carid, A., Del Otero, S., Savino, H., y Silva, Y. (2018). *Liderazgo transformacional y engagement en directivos en salas de juego de Mar del Plata*. *Psicología, Society & Education*, 10(2), 203–214. Recuperado de: <https://doi.org/10.25115/psye.v10i1.1111>
- Carrasco D., S. (2007). *Metodología de la investigación científica, pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos
- Carro, J., Sarmiento, S., y Rosano, G. (2017). *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial*. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352–365. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Castellano, E., Muñoz-Navarro, R., Toledo, M. S., Spontón, C., & Medrano, L. A. (2019). *Cognitive processes of emotional regulation, burnout and work engagement*. *Psicothema*, 31(1), 73–80. <https://doi.org/10.7334/psicothema2018.228>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Chib, M., y Anand, P. (2018). *Understanding the impact of culture on job satisfaction, work motivation, work engagement, affect balance, emotional intelligence and happiness*. *International Journal of Social Sciences Review*, 6(10), 1991–2001.

Retrieved

from:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=134269676&lang=es&site=ehost-live>

Cuerda, A., y Bonavía, T. (2017). *Análisis de la cultura organizacional de la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia*. *Pensamiento & Gestión*, (42), 233–257. Recuperado de: <https://doi.org/10.14482/pege.41.9704>

Da Silva, L., Rivera, M, Dos-Santos, M., y De Lima, P. (2018). *Comprometimento no trabalho e sua relação com a cultura organizacional mediada pela satisfação*. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(3), 401–420. Recuperado de: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i3.3947>

Denison, D. y Neale, W. (1997). *Denison Organizational Culture Survey: Facilitator Guide*. Denison Consulting, LLC. Ann Arbor. Recuperado de: <http://www.geocities.ws/eduardobustos6/lecturas/tema2/science1.pdf>

Denison, D., Hooijberg, R., Lane, N. y Lief, C. (2012). *Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=hXl04Yy3UAAC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Figueroa M., L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental* (tesis doctoral). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>

Garcés P., H. (2000). *Investigación científica*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/GiovaRamos/libro-de-metodologa-de-investigacion-cientifica-ts>

Grueso, M., Gonzales, J. y Rey, C. (2014), *Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud*. *Revista Invest. Pens. Crit*, 3(2), 77-91. Recuperado de: <https://usma.ac.pa/wp-content/uploads/2018/01/77-91-Grueso-y-cols.pdf?b536f4&b536f4>

Hernández, S. Y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas de la investigación cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado de



- [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Juyumaya, J. (2018). *Work Engagement, Satisfacción Y Rendimiento Laboral: El Rol De La Cultura Organizacional*. *Estudios de Administración*, 1, 32–49. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=136432303&lang=es&site=ehost-live>
- Juyumaya, J. E. (2019). *Escala Utrecht De Work Engagement en Chile: Medición, Confiabilidad Y Validez*. *Estudios de Administración*, 1, 35–50. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=138364298&lang=es&site=ehost-live>
- Khan, S. R. K. (2016). *Influence of Organizational Culture on Teacher's Work Engagement: An Empirical Study*. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 27–45. Retrieved from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=120476284&lang=es&site=ehost-live>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). *The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance*. *Psicothema*, 30(1), 89–96. Retrieved from: <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.245>
- Marulanda, C., López, M., y Castellanos, J. (2016). *La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las Pymes de Colombia*. *Ad-Minister*, (29), 163–176. Recuperado de: <https://doi.org/10.17230/ad-minister.29.8>
- Mena, D. (2019). *La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones*. *Pensamiento & Gestión*, (46), 11–47. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=137654451&lang=es&site=ehost-live>
- Ravalier, J. M. (2018). *The influence of work engagement in social workers in England*. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, 68(6), 399–404. Retrieved from: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy087>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de: <https://cuartelcentralblog.files.wordpress.com/2016/04/comportamiento-organizacional.pdf>
- Rodríguez, L. (2018). *Relación entre cultura organizacional y engagement laboral en Instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Cao*. Ex Cathedra en negocios; 2 (1). Recuperado de: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EXCATHEDRAENNEGOCIOS/article/view/1433/1148>
- Sadeghi, S., & Sattari, S. (2018). *A Comparative Study of Job Motivation and Work Engagement among Teachers Working in Smart and Ordinary Middle and High Schools in Parsabad*. Journal of Ecophysiology & Occupational Health, 18(1/2), 12–17. Recuperado de: <https://doi.org/10.18311/jeoh/2018/21320>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Triguero, R., Peña, J., y Guillen, J. (2018). *Como melhorar o desempenho da empresa por meio da diversidade de colaboradores e da cultura organizacional*. Revista Brasileira de Gestão de Negócios, 20(3), 378–400. Recuperado de: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i3.3303>
- Turpo, J. y Jaimes, D. (2017). *Estudio de los vínculos entre cultura organizacional y calidad de los servicios educativos en la imagen institucional de una universidad privada confesional*. Apuntes Universitarios: Revista de Investigación, 7(1), 97–116. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=123495069&lang=es&site=ehost-live>
- Vargas, A. (2018). *Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017* (tesis de maestría). Recuperado de: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1590/Amed\\_Tesis\\_Maestro\\_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1590/Amed_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Vila, Álvarez y Castro, 2015. *Análisis del Engagement en el trabajo: determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a Redemprendía*. Recuperado de: [https://www.redemprendia.org/sites/default/files/descargas/analisis\\_engagement\\_trabajo.pdf](https://www.redemprendia.org/sites/default/files/descargas/analisis_engagement_trabajo.pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1: Cuestionario de la variable Cultura Organizacional y Engagement

Escoja y marque con una X una de las 5 alternativas para medir la Cultura Organizacional	Completamente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Bastante de acuerdo (4)	completamente de acuerdo (5)
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.					

Versión en español

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

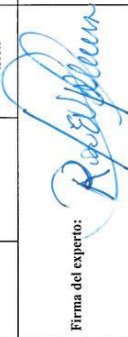
1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)\*
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)\*
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)\*
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira (DE3)\*
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)\*
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)\*
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)\*
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)\*
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador (DE5)
14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)\*
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

\* Versión abreviar (UWES-9); VI = vigor; DE = dedicación; AB = absorción

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

Anexo 2: validez de juicio de expertos

- Cultura Organizacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS					
Título de la investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA PNP SALUDPOL, PUEBLO LIBRE, 2019					
Apellidos y nombres del investigador: MORALES MENDOZA, JESSICA ELISABET					
Apellidos y nombres del experto: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA					
Doctora en Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y Comercio Internacional, Mg. Educación, Lic. en Administración					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	OPINIÓN DEL EXPERTO		
			SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
ASPECTO POR EVALUAR			ESCALA		
ITEM / PREGUNTA					
CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empowerment	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	✓	
		Trabajo en equipo	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	✓	
		Desarrollo de capacidades	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	✓	
		Valores centrales	Los líderes y directores practican lo que pregonan Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	✓	
	Consistencia	Acuerdo	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	✓	(1) Completamente en desacuerdo
		Coordinación e integración	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización. Respondemos bien a los cambios del entorno.	✓	(2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) completamente de acuerdo
	Adaptabilidad	Orientación al cambio	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	✓	
		Orientación al cliente	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	✓	
		Aprendizaje organizativo	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	✓	
	Misión	Dirección y propósitos estratégicos	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.	✓	
Metas y objetivos		Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	✓		
Visión		Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		
Firma del experto:			Fecha		
			6/06/2019		

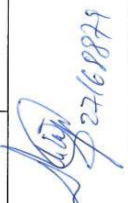
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

**Título de la investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA PNP SALUDPOL, PUEBLO LIBRE, 2019

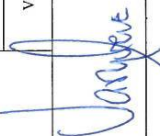
Apellidos y nombres del investigador: MORALES MENDOZA, JESSICA ELISABET

Apellidos y nombres del experto: Dr. RUBEN CORREA DAVID FERNANDO

*Doctor en Administración*


VARIABLES		ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO	
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
Implicación	Empowerment	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Desarrollo de capacidades	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.		<input checked="" type="checkbox"/>	
Consistencia	Valores centrales	Los líderes y directores practican lo que pregonan. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Acuerdo	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.		<input checked="" type="checkbox"/>	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coordinación e integración	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Orientación al cambio	Respondemos bien a los cambios del entorno. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Orientación al cliente	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Aprendizaje organizativo	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.		<input checked="" type="checkbox"/>	
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Metas y objetivos	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Visión	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.		<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto:		 Fecha: <u>06/06/2019</u>			

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**  
**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA PNP SALUDPOL, PUEBLO LIBRE, 2019**

Apellidos y nombres del investigador: MORALES MENDOZA, JESSICA ELISABET		Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. Vasquez Espinoza, Juan Manuel</u>				
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN MA. EN ADMINISTRACIÓN, LIC. ADMINISTRACIÓN		ASPECTO POR EVALUAR				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO SI CUMPLE / NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empowerment	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) completamente de acuerdo	✓	
		Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.		✓	
		Desarrollo de capacidades	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.		✓	
		Valores centrales	Los líderes y directores practican lo que predicamos. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.		✓	
		Acuerdo	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.		✓	
	Consistencia	Coordinación e integración	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización. Respondemos bien a los cambios del entorno.		✓	
		Orientación al cambio	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.		✓	
		Orientación al cliente	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.		✓	
	Adaptabilidad	Dirección y propósitos estratégicos	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.		✓	
		Misión	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.		✓	
Firma del experto:				Fecha: <u>06-06-2019</u>		

- Engagement

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA PNP SALUDPOL, PUEBLO LIBRE, 2019						
Apellidos y nombres del investigador: MORALES MENDOZA, JESSICA ELISABET						
Apellidos y nombres del experto: VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA						
Doctora en Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y Comercio Internacional, Mg. Educación, Lic. en Administración						
ASPECTO POR EVALUAR						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO SI CUMPLE / NO CUMPLE	OPINIONES / SUGERENCIAS
ENGAGEMENT	Vigor	Nivel de energía	En su trabajo se siento lleno(a) de energía		✓	
		Resistencia mental	En su trabajo se siente fuerte y vigoroso		✓	
		Esfuerzo	Cuando se levanta por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar.	Nunca(0)	✓	
			Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo		✓	
		Persistencia	Es muy persistente en su trabajo	Casi nunca(1)	✓	
	Dedicación	Significado	Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando		✓	
		Entusiasmo	Su trabajo está lleno de significado y propósito	Algunas veces(2)	✓	
		Orgullo	Está entusiasmado(a) con su trabajo		✓	
		Reto	Esta orgulloso(a) del trabajo que hace	Regularmente(3)	✓	
		Inspiración	Su trabajo es retador	Bastantes veces(4)	✓	
Absorción	Felicidad	Su trabajo le inspira		✓		
		Felicidad	Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de usted	Casi siempre(5)	✓	
	Situación placentera en el trabajo	Es feliz cuando está completamente centrado en su trabajo		✓		
		Está inmerso en su trabajo		✓		
		Se "deja llevar" por su trabajo	Siempre(6)	✓		
		Le es difícil "desconectarse" de su trabajo		✓		
Firma del experto:			Fecha: 6/06/2017.			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

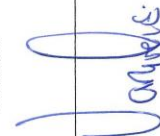
**Título de la investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA PNP SALUDPOL, PUEBLO LIBRE, 2019

**Apellidos y nombres del investigador:** MORALES MENDOZA, JESSICA ELISABET

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. VÁSQUEZ ESPINOZA, JUAN MANUEL

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN, Mg. ADMINISTRACIÓN, Lic. ADMINISTRACIÓN

ASPECTO POR EVALUAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	
ENGAGEMENT	Vigor	Nivel de energía	En su trabajo se siento lleno(a) de energía		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Resistencia mental	En su trabajo se siente fuerte y vigoroso		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Esfuerzo	Cuando se levanta por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar.	Nunca(0)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Persistencia	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	Casi nunca(1)	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dedicación	Significado	Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Su trabajo está lleno de significado y propósito	Algunas veces(2)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Entusiasmo	Esta entusiasmado(a) con su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Orgullo	Esta orgulloso(a) del trabajo que hace	Regularmente(3)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reto	Su trabajo es retador	Bastantes veces(4)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Inspiración	Su trabajo le inspira		<input checked="" type="checkbox"/>		
Absorción	Felicidad	El tiempo vuela cuando está trabajando		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de usted	Casi siempre(5)	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Situación placentera en el trabajo	Es feliz cuando está completamente centrado en su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Esta inmerso en su trabajo	Siempre(6)	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto:							
		Fecha: <u>06/06/2019</u>					

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.


**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

**Título de la investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA PNP SALUDPOL, PUEBLO LIBRE, 2019

**Apellidos y nombres del investigador:** MORALES MENDOZA, JESSICA ELISABET

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. ALIAGA CORREA, DAVID FERNANDO

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN, MAGISTER GESTIÓN PÚBLICA, Mg. ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA Lic. ADMINISTRACIÓN

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ENGAGEMENT	Vigor	Nivel de energía	En su trabajo se siente lleno(a) de energía		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Resistencia mental	En su trabajo se siente fuerte y vigoroso		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Esfuerzo	Cuando se levanta por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar.	Nunca(0)	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Persistencia	Es muy persistente en su trabajo	Casi nunca(1)	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Dedicación	Significado	Su trabajo está lleno de significado y propósito	Algunas veces(2)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Entusiasmo	Está entusiasmado(a) con su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Orgullo	Esta orgulloso(a) del trabajo que hace	Regularmente(3)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reto	Su trabajo es retador	Bastantes veces(4)	<input checked="" type="checkbox"/>		
Inspiración		Su trabajo le inspira		<input checked="" type="checkbox"/>			
Felicidad		El tiempo vuela cuando está trabajando	Casi siempre(5)	<input checked="" type="checkbox"/>			
Absorción	Situación placentera en el trabajo	Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de usted	Siempre(6)	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Es feliz cuando está completamente centrado en su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Está inmerso en su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Se "deja llevar" por su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Le es difícil "desconectarse" de su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto:				Fecha: <u>06/06/2019</u>			

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

### Anexo 3: procesamiento de datos

ítem	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17						
encuesta 1	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	5	5	3	2	3	2	3	5	4	2	4	3	1					
encuesta 2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	6	6	6	6	5	4	4	4	6	6	5	3	5	1				
encuesta 3	4	4	5	5	5	5	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	6	5	5	5	5	6	5	5	3	0	1	1	1				
encuesta 4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	5	5	5	6	6	5	3	5	6	6				
encuesta 5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	5	4	5	4	2	3	4	3	3	3	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5			
encuesta 6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	5	3	4	5	5	2	4	4	2	6	6	5	5	3	4	3	1				
encuesta 7	4	4	5	5	5	5	1	5	4	4	5	1	5	1	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	5	5	3	2	3	2	3	5	4	2	4	3	1	1			
encuesta 8	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	5	5	4	6	6	6	6	5	4	4	6	6	5	3	5	1	1				
encuesta 9	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	3	4	5	6	5	5	5	6	5	5	3	0	1	1			
encuesta 10	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	5	4	3	3	2	3	1			
encuesta 11	5	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	2	4	5	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	1	1	1			
encuesta 12	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	3	2	3	4	5	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	6	2	5	4	5	2	5	5	3	1			
encuesta 13	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	6	6	6	6	6	6	6	3	5	6	3	6	2	2			
encuesta 14	4	3	2	4	2	1	2	3	3	3	2	3	4	3	5	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	5	2	4	4	2	6	4	6	5	3	4	2	2				
encuesta 15	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	5	3	4	4	4	4	2	4	4	2	5	5	5	2	2	3	3	3		
encuesta 16	1	2	2	3	1	3	3	2	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	5	3	4	4	4	4	2	4	4	2	5	5	5	2	2	3	3	3		
encuesta 17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	5	5	5	6	6	6	5	3	5	6	6	0	0		
encuesta 18	4	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	3	0	0	0			
encuesta 19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	2	4	5	6	3	6	4	6	5	5	5	4	3	4	3			
encuesta 20	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	6	6	6	6	5	4	4	4	6	6	5	4	5	0	0	0		
encuesta 21	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	5	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	1	1	
encuesta 22	4	4	3	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	2	3	4	2	3	2	3	1	3	4	1	1	1	1	1		
encuesta 23	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	1	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	6	5	5	5	6	5	5	3	5	3	5	3	4	2	2		
encuesta 24	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	1	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	5	2	2	1	3	5	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
encuesta 25	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	5	5	5	2	6	2	2	6	3	2	5	1	6	6	6		
encuesta 26	4	2	2	3	1	2	3	5	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	5	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	4	3	3	2	2	5	1	1	2	4	2	3	3		
encuesta 27	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	2	3	3	3	3	3	5	6	5	4	5	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	4	4		
encuesta 28	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	1	1	
encuesta 29	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	5	6	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	1	1		
encuesta 30	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	5	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
encuesta 31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
encuesta 32	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6	1	6	6	4	3	6	2	2	6	6	3	4	3	3	5			
encuesta 33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5		
encuesta 34	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	6	6	6	5	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
encuesta 35	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	5	3	5	2	5	5	3	2	2	2	2	2	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
encuesta 36	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	4	6	6	3	3	6	5	6	6	6	6	6	6	6	
encuesta 37	4	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	5	6	6	5	3	6	6	3	6	3	3	5	3	6	6	6	6		
encuesta 38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	6	5	4	5	6	5	5	4	6	5	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	
encuesta 39	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	3	4	5	6	6	6	6	6	5	4	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	
encuesta 40	5	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	2	3	2	3	5	4	3	4	2	4	3	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
encuesta 41	3	3	2	3	3	5	4	3	5	3	4	2	4	3	5	4	5	4	4	2	4	3	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
encuesta 42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	5	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	3	6	3	3	3	3	3	3	3	
encuesta 43	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4																																

## Anexo 4: Matriz de consistencia

### Cultura organizacional y engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP SALUDPOL, Pueblo Libre, 2019

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de variables		
			Variables y dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Cultura Organizacional		
¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el engagement de los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019?	Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional con el engagement de los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019.	Existe relación entre la cultura organizacional y el engagement de los colaboradores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019.	Implicación	Empowerment Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	Enfoque: Cuantitativo  Tipo de Estudio: Aplicativo
			Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al cliente Aprendizaje organizativo	Tipo de diseño: No experimental  Diseño de estudio general: Transversal
a) ¿Cómo se relaciona la Cultura Organizacional con el vigor en los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019?	a) Determinar si existe relación entre la Cultura Organizacional y el vigor de los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019.	a) Existe relación entre la Cultura Organizacional y el vigor de los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019.	Misión	Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos Visión	Diseño de estudio específico: Descriptivo - correlacional
b) ¿Cómo se relaciona la Cultura Organizacional con la dedicación en los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019?	b) Determinar si existe relación entre la Cultura Organizacional y la dedicación de los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019.	b) Existe relación entre la Cultura Organizacional se y la dedicación de los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019.	Engagement		Método de investigación: Hipotético – deductivo
c) ¿Cómo se relaciona la Cultura Organizacional con la absorción en los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019?	c) Determinar si existe relación entre la Cultura Organizacional y la absorción de los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019.	c) Existe relación entre la Cultura Organizacional y la absorción los trabajadores de Saludpol, Pueblo Libre, 2019.	Vigor	Nivel de energía Resistencia mental Esfuerzo Persistencia	Población: 50 colaboradores  Muestra: Censal
			Dedicación	Significado Entusiasmo Orgullo Reto Inspiración	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario
			Absorción	Felicidad Situación placentera en el trabajo	

## Anexo 5: Autorización de la Empresa



PERÚ

Ministerio del Interior

Fondo de Aseguramiento en Salud  
de la Policía Nacional del Perú - SALUDPOL

Oficina de Administración

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

**CARTA N° 640 -2019-SALUDPOL/GG-OA**

Lima, 02 DIC. 2019

Señorita

**Jessica E. MORALES MENDOZA.**

Estudiante de la Escuela Profesional de Administración

Universidad César Vallejo

Presente.-

**ASUNTO : RESPUESTA A SOLICITUD EJECUCIÓN DE TESIS**

**Referencia : A) CARTA S/N (HT. N° 20190099450)  
B) CARTA S/N (HT. N° 20190161008)  
C) CARTA S/N. (HT. N° 20190173677)  
D) INFORME N° 348-2019 - SALUPOL/URH-RSC**

De mi consideración:

Por medio del presente me dirijo a usted, en atención a la carta señalada en la referencia a), b) y c) mediante las cuales solicita permiso y brindar las facilidades para que desarrolle su Tesis "Cultura Organizacional y Engagement en los Trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP SALUDPOL, Pueblo Libre, 2019".

Al respecto, le comunico que la Unidad de Recursos Humanos luego de evaluar su solicitud de permiso y facilidades para el desarrollo de vuestro proyecto de tesis considera que no resulta atendible, en atención a las consideraciones técnicas y normativas detalladas en el informe señalado en la referencia d) cuya copia se adjunta al presente, lo que le comunico para los fines pertinentes.

Sin embargo, respecto a la aclaración formulada por usted mediante el documento de la referencia c), le manifestamos que resulta atendible vuestra solicitud de facilidades para que realice la encuesta para el trabajo de investigación "Cultura Organizacional y engagement" a los trabajadores de SALUDPOL.

Atentamente,

Mg. YESMÍ CRISTINA MATEO VERA  
JEFA  
Oficina de Administración  
SALUDPOL




YMV/PFM

Fondo de Aseguramiento en Salud  
de la Policía Nacional del Perú  
**SaludPOL**

Parque Maldonado N° 142, Pueblo Libre - Lima  
(01) 680 - 2710  
www.saludpol.gob.pe

Anexo 6: Resultados de la prueba de similitud y recibo – Turnitin

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Cultura organizacional y engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP SALUDPOL, Pueblo Libre, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**Licenciada en Administración**

**AUTORA:**  
Jessica Elisabet Morales Mendoza (ORCID: 0000-0003-0285-6024)

**ASESORA:**  
Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa (ORCID: 000-0003-4668-4412)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión de organizaciones

**LIMA-PERÚ**  
2019

**Resumen de coincidencias**

**22 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**22**

**Coincidencias**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	13 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %	>
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
6	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>

## Anexo 7: Recibo de la prueba de similitud



### Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	jessica elisabet morales mendoza
Título del ejercicio:	ADM DPI 2019-2
Título de la entrega:	DPI MORALES MENDOZA JESSICA..
Nombre del archivo:	DPI_MORALES_MENDOZA_JESSIC.
Tamaño del archivo:	2.36M
Total páginas:	28
Total de palabras:	8,539
Total de caracteres:	48,214
Fecha de entrega:	17-nov-2019 10:24p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1184641291



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
Código institucional y registro en la Biblioteca del Fondo de  
Investigación Social de la PNP (SACIPRO), Punta Cana, 2017

TÍTULO DEL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN

ALUMNO:  
Morales Mendosa, Jessica Elisabet (DPI 2019-2) 1184641291-2019

ASIGNATURA:  
Diciembre 2019 (Fondo de Investigación Social de la PNP)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión de Organizaciones

LEILA PEREZ  
2019

Derechos de autor 2019 Turnitin. Todos los derechos reservados.





	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA, docente de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, sede Los Olivos, revisora de la tesis titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA PNP SALUDPOL, PUEBLO LIBRE, 2019" de la estudiante MORALES MENDOZA JESSICA ELISABET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 28 de noviembre del 2019

.....  
Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa  
Asesora de Investigación de la EP Administración  
DNI: 07586867

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsables del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	----------------------	--------	---------------------------------

Yo MORALES MENDOZA JESSICA ELISABET, identificado con DNI N° 44147990, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA PNP SALUDPOL, PUEBLO LIBRE, 2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 44147990

FECHA: 11 de diciembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Morales Mendoza, Jessica Elisabet  
D.N.I.: 44147990  
Domicilio: AAHH 3 de Mayo Mz N1 Lt3 Comité 2 SMP  
Teléfono Móvil: 932-527-892  
Fijo: (01) 2075700 Anexo 1502  
E-mail: jessicaelisabet87@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad: Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela: Escuela Académico Profesional de Administración

Carrera: Administración

Título: Cultura organizacional y engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP SALUDPOL, Pueblo Libre, 2019.

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .....

Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: Morales Mendoza, Jessica Elisabet

Título de la tesis: Cultura organizacional y engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP SALUDPOL, Pueblo Libre, 2019.

Año de publicación : 2020

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 15/03/2020



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO  
DE INVESTIGACIÓN / TESIS**

**CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFATURA DE INVESTIGACIÓN  
FORMATIVA Y DOCENTE DEL CAMPUS**

- Lima Norte

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN / TESIS QUE PRESENTA**

- Jessica Elisabet Morales Mendoza

**INFORME TITULADO:**

- Cultura organizacional y engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP SALUDPOL, Pueblo Libre, 2019.

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

- Licenciada en Administración

**SUSTENTADO EN FECHA: 11/12/2019**

**NOTA O MENCIÓN: 17**

  
Dra. Susana E. Paredes Díaz  
CARGADO DE INVESTIGACIÓN