

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**El engagement y su influencia en la cultura organizacional de los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autores:

Marquina Vasquez, Ester Sarai

Villacaqui Santos, Anthony Goffrey

Jurado Evaluador:

Presidente: Uceda Dávila, Lucero de los Remedios

Secretario: Corvera Urtecho, Ángel Edilberto

Vocal: Márquez Yauri, Heyner Yuliano

Asesor:

Castañeda Nassi, Jose Alfredo

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0415-7681>

TRUJILLO - PERÚ

2024

Fecha de sustentación: 2024-11-18

El engagement y su influencia en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023.

Autores: Marquina Vasquez Ester Sarai y Villacaqui Santos, Anthony Goffrey

REP_Administración_MarquinaVasquez,Ester_VillacaquiSant...
Sector-Publico..docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 2%

Declaración de Originalidad

Yo, Castañeda Nassi, José Alfredo docente del Programa de Estudio de Administración de Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “El engagement y su influencia en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023”, autores Marquina Vasquez, Ester Sarai y Villacaqui Santos, Anthony Goffrey, dejo en constancia lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 7%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (04/10/2024).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 04 de octubre del 2024



Dr. José Castañeda Nassi
Decano
Facultad de Ciencias Económicas

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0415-7681>



.....
Ester Sarai Marquina Vasquez
DNI N° : 71595662



.....
Villacaqui Santos Anthony Goffrey
DNI N° : 74148407

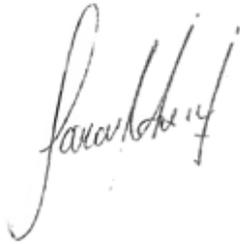
PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las exposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “El engagement y su influencia en la cultura organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023”.

Desarrollando con el fin de obtener el título de Licenciado en administración. El objetivo principal es demostrar la influencia del engagement en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



.....
Ester Sarai Marquina Vasquez

DNI N°: 71595662



.....
Anthony Goffrey Villacaqui Santos

DNI N°: 74148407

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por siempre haberme cuidado y guiado mi camino. A mis padres, por el apoyo incondicional que me brindan cada día, por el esfuerzo que hicieron día a día para poder brindarme una vida llena de amor y felicidad, y sobre todo, por los valores y principios que me inculcaron, que hacen que ahora sea una persona encaminada. A ellos que son mi motor y motivo, para seguir adelante, y de esta manera seguir creciendo como persona y profesional.

Marquina Vasquez, Ester Sarai.

Agradezco a mis padres por el apoyo incondicional, brindado a lo largo de mi carrera profesional y académica, los valores y principios éticos empleados en mi día a día. A mi abuelo Hermes Santos por ser mi guía de vida. A Dios por las cosas buenas puestas en mi vida. A todas las personas que me brindaron su apoyo por llegar a donde estoy

Villacaqui Santos, Anthony Goffrey

AGRADECIMIENTO

Ante todo, damos gracias a Dios por la vida, la salud y los conocimientos que nos brindó para permitir realizar estudios superiores, empleando todas nuestras habilidades y conocimientos adquiridos durante nuestra carrera de administración de empresas en la Universidad Privada Antenor Orrego. Esta tesis es el resultado del gran trabajo de ambos autores, ya que la entrega y dedicación semanal significó buscar información de fuentes confiables con el fin de obtener una presentación de alta calidad; así mismo, agradecemos a nuestros padres por ser nuestro pilar fundamental, por confiar en nosotros y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores apoyo, motivación y brindarnos la confianza para convertirnos en profesionales exitosos.

Además, demostramos nuestra gratitud a nuestros docentes del Programa de Estudio de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, en especial a nuestra docente del curso de Tesis al Dr. José Alfredo Castañeda Nassi por brindarnos todos sus conocimientos, enseñanzas y guiar este proyecto de investigación con su experiencia y profesionalismo, el cual nos ayudará en un futuro ya que trabajaremos en un mercado laboral competitivo, donde aplicaremos los conocimientos brindados por los docentes que son parte importante de la universidad.

Los autores

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad demostrar la influencia que posee el engagement en la cultura organizacional de los trabajadores Municipalidad Distrital de Laredo, con el propósito de estimular, promover y mejorar el nivel de engagement laboral en las instituciones públicas, por ser uno de los factores más importantes y del cual depende el éxito de la gestión de los sectores públicos. Un colaborador con un nivel de compromiso más elevado, es de más utilidad a la organización porque conoce y cuenta con la motivación de trabajo que se requiere para lograr las metas. Esta investigación es de tipo aplicada de diseño no experimental, asimismo con un alcance descriptivo correlacional, también con un enfoque cuantitativa, con una población de estudio del distrito de Laredo y con una muestra de 17 ciudadanos. Se utilizará el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se demostró que entre el engagement y la cultura organizacional existe relación positiva, muy fuerte ($\rho = ,198$), indicando correlación baja y una significancia de (p mayor 0,01), indicando que es muy baja la relación que existe entre el nivel de engagement de los colaboradores y la cultura organizacional existente en la empresa. Se pudo determinar que, al existir una cultura organizacional beneficiosa, es decir, donde exista apoyo y un excelente desempeño de su líder, surgirá un efecto significativo en el compromiso de los trabajadores, consiguiendo con ellos la satisfacción laboral de los mismos.

Palabras claves: Engagement, cultura organizacional, influencia, compromiso, gestión y organización

ABSTRACT

The purpose of this research is to demonstrate the influence that engagement has on the organizational culture of the workers of the District Municipality of Laredo, with the purpose of stimulating, promoting and improving the level of work engagement in public institutions, as it is one of the factors most important and on which the success of public sector management depends, a collaborator with a higher level of commitment is more useful to the organization because he knows and has the work motivation required to achieve the goals. This research is of an applied type of non-experimental design, also with a descriptive correlational scope, also with a quantitative approach, with a study population from the district of Laredo and with a sample of 17 citizens. The questionnaire will be used as a data collection instrument. It was shown that there is a very strong, positive relationship between engagement and organizational culture ($\rho = .198$), indicating a low correlation and a significance of (p greater than 0.01), indicating that the relationship that exists between the level employee engagement and the existing organizational culture in the company. It was determined that, when there is a beneficial organizational culture, that is, where there is support and excellent performance of its leader, a significant effect will arise on the commitment of workers, achieving their job satisfaction.

Keywords: Engagement, organizational culture, influence, commitment, management and organization

Contenido

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Formulación del problema	12
1.1.1. Realidad problemática	12
1.1.2. Enunciado del problema o interrogante	16
1.2. Justificación	16
1.2.1. Teórica	16
1.2.2. Práctica	17
1.2.3. Metodológica	17
1.2.4. Social.....	17
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
II. MARCO DE REFERENCIA	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1. A nivel internacional	18
2.1.2. A nivel nacional	22
2.1.3. A nivel local	23
2.2. Marco teórico	25
2.2.1. Engagement.....	25
2.2.2. Cultura organizacional	29
2.3. Marco conceptual	34
2.4. Hipótesis	35
2.5. Variables	36
2.5.1. Operacionalización de variables	36
III. MATERIALES Y MÉTODOS	37
3.1. Material	37
3.1.1. Población	37
3.1.2. Marco muestral.....	37
3.1.3. Unidad de análisis	38
3.1.4. Muestra	38
3.2. Métodos	39
3.2.1. Diseño de contratación.....	39
3.2.2. Técnica e instrumento.....	40
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	42
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	43

1.1. Presentación de resultados	43
1.2. Discusión de resultados	54
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
Anexo 1. Cuestionario aplicado para recolección de datos del engagement	68
Anexo 2. Cuestionario aplicado para recolección de datos de la cultura organizacional	69
Resumen de procesamiento de casos	75
Resumen de procesamiento de casos	81

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	36
Tabla 2 Datos de la municipalidad.....	37
Tabla 3 Distribución de la población de la municipalidad distrital de Laredo según género	37
Tabla 4 Distribución de la unidad de análisis de la municipalidad distrital de Laredo según el cargo o puesto que ocupan	38
Tabla 5 Relación del Engagement en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	43
Tabla 6 Influencia del Engagement en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	44
Tabla 7 Relación del Engagement en la participación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	45
Tabla 8 Influencia entre el Engagement en la participación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	46
Tabla 9 Relación del Engagement en la consistencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	47
Tabla 10 Influencia del Engagement en la consistencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	48
Tabla 11 Relación del Engagement en la adaptabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	49
Tabla 12 Relación Influencia del Engagement en la adaptabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	50
Tabla 13 Relación del Engagement en la misión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	51
Tabla 14 Influencia del Engagement en la misión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	52
Tabla 15 Prueba de normalidad entre el engagement y la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.....	53

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dispersión de puntos entre el engagement y la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.....	44
Figura 2: Dispersión de puntos entre el engagement y la participación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	46
Figura 3: Dispersión de puntos entre el engagement y la consistencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	48
Figura 4: Dispersión de puntos entre el engagement y la adaptabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo	50
Figura 5: Dispersión de puntos entre el engagement y la misión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.	52

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Realidad problemática

En la actualidad, las entidades públicas buscan que los colaboradores tengan valores, liderazgo y compromiso. Actualmente, algunas ciudades a nivel internacional son consideradas como instituciones ineficientes, ya sea por mala comunicación entre jefes y empleadores o viceversa, o por desconocimiento de la misión, visión y objetivos de la institución, lo que resulta en una mala comunicación con los usuarios. En Argentina, los profesionales que trabajan a nivel local conocen su profesión, pero carecen de conocimientos de gestión organizacional, lo que les impide alcanzar sus objetivos y, por tanto, funcionar plenamente.

Las organizaciones de hoy requieren de colaboradores motivados, que se involucren en el trabajo y al mismo tiempo comprometidos con los estándares de calidad del mercado, es decir, que se esfuercen por cumplir eficaz y eficientemente con sus responsabilidades en su campo para contribuir con: su trabajo, a alcanzar las metas y objetivos de la empresa. En los últimos años, las organizaciones han adoptado diferentes herramientas para optimizar la cultura organización, una de ellas es mantener un engagement eficiente por parte de los empleados, lo cual es beneficioso para la gestión. Según Cárdenas (2014) define al engagement como el estudio de las necesidades de seguridad, debido a que se enfoca en analizar a las personas en el ambiente laboral, brindado seguridad económica, por otro lado, se tiene en cuenta el grado de identificación y nivel de afecto que tiene el colaborador con su equipo de trabajo, también la valoración por los compañeros y jefaturas, además del reconocimiento que percibe por el trabajo realizado y el estatus laboral que origina como efecto. Mientras que, Kahn (1990, citado en Rodríguez y Bakker, 2005) define al engagement como la energía que concentra un colaborador en dirección a las metas de la organización, se puede también definir como aquel empleado con engagement que presenta conexión emocional, cognitiva y física con sus actividades.

Por otro lado, Fernández (2002, citado en Belalcázar, 2010) indica que la cultura organizacional está dividida en 4 elementos: El entorno donde se

encuentra la organización, los valores que tienen la organización, la historia del crecimiento organizacional y las funciones que tiene la cultura en la organización, debido a que la consolidación de una buena cultura organizacional promueve el cumplimiento de los objetivos organizacionales definidos, también Segredo et al. (2017) opina que es un conjunto de valores, normas y las formas de pensar que son características esenciales del comportamiento de una persona en todos los niveles y también son la cara exterior de la organización.

Uniendo ambos conceptos, los autores deducen que el engagement se refiere al enfoque que tiene un colaborador que depende de las variables de su entorno laboral, como empresa se busca elevar los niveles de engagement, porque esto generará en nuestros colaboradores conexiones vibrantes, sobre su desempeño dentro de la organización. Por ello, se debe tomar en cuenta las dimensiones de la cultura organizacional, debido a que mejorará el entorno donde el colaborador desarrolla sus actividades.

En el plano internacional, en el municipio de Catuncito, Guatemala, los trabajadores enfrentan diversas situaciones que deben abordar en su vida diaria, entre ellas contar con un ambiente laboral adecuado que conduzca al mejoramiento de las instituciones, los colaboradores y las personas (Villatoro, 2010). La ausencia de cultura organizacional conduce a la incapacidad para realizar las tareas, la insatisfacción laboral y un ambiente hostil, lo que lleva a una baja motivación, baja creatividad, apatía, desequilibrio emocional, pérdida de valores, falta de compromiso y lealtad hacia la organización. El engagement es un factor para que las ganancias de una empresa aumenten, teniendo consigo dos factores importantes: por un lado, la institución gana porque sus colaboradores se comprometen más activamente con sus objetivos; por otro lado, las personas consiguen un ambiente de trabajo adecuado y desarrollan una sensación de felicidad mientras trabajan.

Uniendo a ello, en el plano nacional, Alejandra D'Agostino (2015) afirmó en su artículo en el Diario La Gestión, que hoy en día, los empleados se sienten obligados por sus empleadores a cambiar sus expectativas, especialmente la nueva generación, quienes están innovando nuevas formas de trabajar; es por eso que las empresas no les brindan el interés

necesario para desarrollar sus habilidades. En este nuevo entorno laboral, las empresas deben promover ideas innovadoras sobre cómo gestionar a los colaboradores; según una investigación realizada, el 87% de los talentos y líderes empresariales globales creen que la falta de compromiso de los empleados es un problema importante que enfrentan a sus organizaciones donde el 60% de los encuestados mencionaron que no cuentan con planes para medir y mejorar el compromiso laboral, el 12% confirmó que tienen planes para fortalecer la cultura corporativa y solo el 7% sintió que estaban haciendo un buen trabajo en la promoción y mejorar el compromiso laboral a un nivel de excelencia. El trabajo compromete y retiene a sus colaboradores.

En el Perú, también se encontró que el principal problema de las organizaciones era que no se prestaba la debida atención a la cultura organizacional y el compromiso. Además, existe escasez de personal competente trabajando en diferentes áreas debido a la falta de capacitación, bajos salarios, ausencias en el horario laboral, etc., lo que resulta en servicios inadecuados. De hecho, los municipios deben fomentar incentivos, conversaciones motivacionales y promover acciones que mantengan a los empleados comprometidos con su trabajo. También se debe fomentar la buena comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo para mejorar el ambiente laboral. Actualmente, existen debilidades como la falta de colaboración y coordinación entre ciudades y la falta de comunicación entre regiones, lo que se traduce en que no se pueda completar la tarea. A nivel regional, los municipios padecen diversos problemas, entre ellos corrupción, gestión ineficaz, atención insuficiente a los usuarios y divisiones entre alcaldes y concejales sin tener en cuenta el papel que les corresponde desempeñar.

En el plano local, en el municipio de la provincia de Otuzco, las labores que vienen desarrollando no son las más eficientes, debido a que perciben un clima desfavorable en la Institución. La causa primordial es el liderazgo deficiente que hay, causando insatisfacción en los colaboradores al realizar sus funciones, lo cual afecta de forma directa a la institución. (Paredes, 2015).

Está claro que, el gobierno de la ciudad no puede hacer cambios día a

día, pero si esto continúa, surgirán problemas entre colegas, mal desempeño laboral y malestar social. Como se mencionó anteriormente, uno de los temas que afecta a los municipios es el trabajo en equipo, porque cuando los colaboradores trabajan con compañeros reduce el estrés y aumenta la productividad, pero cuando los trabajadores deciden irse por su cuenta el trabajo en equipo no se da, que es donde comienza a surgir el conflicto.

Otro problema recurrente es la falta de comunicación en cada área de los municipios y la mala comunicación entre jefes y trabajadores, lo que da lugar a mensajes que son malentendidos y, por tanto, existirá conflictos entre todos los empleados. Es notorio que en cualquier trabajo existen compañeros conflictivos que generan situaciones problemáticas en nuestra área de trabajo, conllevando a un incorrecto ambiente laboral en donde existe un adecuado clima organizacional.

Así mismo, notamos la presencia de jefes autocráticos, que por su arrogancia y su inadecuada comunicación con sus colaboradores dificulten el trabajo por su mala gestión y personalidad, esto trae como consecuencia más conflictos en lugar de soluciones, empeorando la situación.

La municipalidad distrital de Laredo, quien se dedica a ofrecer servicios públicos de calidad y calidez para el bienestar y progreso del pueblo, además de fomentar el desarrollo social, económico y ambiental sostenible de manera responsable y transparente en beneficio de la comunidad. En la cual se observó inconvenientes por no estar debidamente preparados para los cargos que desempeñan, lamentablemente no se hace el debido énfasis en mejorar la gestión en el ámbito de los recursos humanos, también falta capacitación, motivación, protocolos, trabajo en equipo, falta de dinamismo y compromiso por parte de la entidad pública, para poder alcanzar los objetivos fijados y desempeñar las responsabilidades asignadas por la dirección. Esto se debe a que existía una integración de bajo nivel, desinterés y malos entendidos por parte de los superiores, que generaba que la municipalidad no dé frutos a lo largo de su gestión. La cultura organizacional se refiere a la comprensión de los empleados sobre sus trabajos, el entorno físico en el que ocurren las actividades laborales y las relaciones interpersonales que ocurren dentro del entorno que impactan

dicho trabajo mientras ocupan puestos de alto nivel. La jerarquía aumentará su estatus y obtendrá conocimientos que nunca tuvo porque, en la mayoría de los puestos, se obtienen a través de la familiaridad, la amistad o las recompensas. No todos los empleados de la unidad tienen las mismas habilidades de gestión técnica para cumplir mejor el trabajo encomendado, ni tienen una actitud positiva para lograr un buen desarrollo emocional, además de enriquecer y utilizar mejor sus conocimientos. Algunas personas que han estado en el trabajo durante más de cinco años permanecen en el trabajo debido a sus habilidades funcionales y no comparten su experiencia con nuevos trabajadores.

Por esta razón, esta investigación está enfocada en analizar aquellos errores que cometen las entidades públicas, perjudicando de manera significativa a la productividad de la misma, con la finalidad de brindar soluciones que le permitan mejorar el nivel de engagement de sus colaboradores.

1.1.2. Enunciado del problema o interrogante

¿Cómo influye el engagement en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laredo, 2023?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

La presente investigación tiene como primera variable, el engagement, se sustenta en la teoría de Demerouti et al. (2001), ya que el autor analiza a grandes rasgos dimensiones como el vigor, dedicación y absorción, con un enfoque personal y cotidiano. Por otro lado, la segunda variable que es la cultura organizacional se sustenta en la teoría de Sevillano M. (2022), debido a que el autor implanta 4 dimensiones importantes que son: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión; facultando de esta forma evaluar la cultura organizacional según las dimensiones mencionadas por el autor, con la finalidad de lograr una eficiente y adecuada medición del engagement en los colaboradores.

1.2.2. Práctica

La presente investigación tiene como finalidad demostrar la influencia que posee el engagement en la cultura organizacional de los trabajadores Municipalidad Distrital de Laredo, con el propósito de estimular, promover y mejorar el nivel de engagement laboral en las instituciones públicas, por ser uno de los factores más importantes y del cual depende el éxito de la gestión de los sectores públicos, un colaborador con un nivel de compromiso más elevado, es de más utilidad a la organización porque conoce y cuenta con la motivación de trabajo que se requiere para lograr las metas.

1.2.3. Metodológica

La presente investigación aplicará la técnica de la encuesta, y para ello, se utilizará como instrumento el cuestionario, los cuales han sido validados por separado, con el objetivo de realizar metodológicamente la encuesta, lo cual es importante porque la metodología es adecuada para aclarar dudas sobre el propósito central.

1.2.4. Social

La presente investigación tendrá un impacto positivo en todos los colaboradores de Municipalidad Distrital de Laredo, debido a que promoverá el engagement como una alternativa para optimizar la cultura organizacional, logrando con ello los objetivos organizacionales trazados y mejorando las relaciones interpersonales de la empresa en conjunto.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Demostrar la influencia del engagement en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la influencia del engagement en la participación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023.
- Reconocer la influencia del engagement en la consistencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023.
- Analizar la influencia del engagement en la adaptabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023.

- Determinar la influencia del engagement en la misión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023.
- Identificar el nivel de cultura organizacional que presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Budiono et. al. (2019), en su artículo de investigación “The effect of prophetic leadership, organizational culture on employee engagement at sufism-based Islamic boarding school”, donde tuvo como objetivo principal poder identificar el efecto que tiene el liderazgo profético y la cultura organizacional en el engagement de los colaboradores, para ello el estudio se realizó con una muestra de 230 empleados, donde se usó la encuesta como técnica de análisis del modelo de ecuaciones estructurales. Se pudo determinar que hay una relación positiva entre el liderazgo profético y la cultura organizacional, el valor CR tiene una probabilidad de 1.992 y 0.046, aceptando la hipótesis planteada. Donde se puede comprobar la correlación positiva y significativa entre las variables de liderazgo profético y el engagement. Se comprueba la relación indirecta entre el liderazgo profético y el engagement, a través de la cultura organizacional, mostraron un valor de 6.356563 que significa por encima del 1.98, y un valor de p de 2.06317E- 10 muy por debajo de 0.05. Es decir, que existe una influencia indirecta entre el liderazgo profético y el compromiso de los empleados, a través de la cultura organizacional tiene un efecto significativo.

El presente artículo demuestra que existe una relación directa entre las variables de engagement y cultura organizacional, donde nos demuestra que el estudio si tiene fundamento, por tanto, se puede tomar como influencia el manejo de las variables para la presente investigación.

Bhardawaj & Kalia (2021). En su artículo “Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry”. Tuvo como objetivo principal examinar la cultura organizacional y el compromiso de los empleados en el desempeño de las tareas en la industria hospitalaria. Para ello, se realizó un estudio metodológico en cuatro distritos de Himachal Pradesh

utilizando una técnica de muestreo de etapas múltiples, efectuado en 300 empleados de la organización, a través de un cuestionario. Los resultados que se obtuvieron informaron sobre cómo y en qué medida las variables culturales y de compromiso de los empleados, pueden afectar el desempeño contextual y de tareas de los empleados. Del mismo modo, se llegó a la conclusión que la cultura organizacional genera más cambios en el desempeño contextual de los empleados en comparación con el desempeño de la tarea. Debido a que, el desempeño contextual es la medición del entorno en el trabajo, está más influenciado por los valores y el sistema de creencias prevalecientes en la organización. Así lo evidencia la investigación, donde se aprecia una contribución moderada de las dimensiones de la cultura organizacional hacia el desempeño laboral de los empleados, estimada en 28.7% de variación en el desempeño de tareas y 31.2% de variación en el desempeño contextual. (Pág. 194)

Esta investigación fue de utilidad debido a su metodología, informándonos sobre cómo y en qué medida las variables del Engagement y cultura organizacional de los trabajadores, influye en su desempeño dentro de la organización.

Gómez et. al. (2023). En su artículo “La cultura y el engagement organizacional: el caso de una institución de educación superior”. Tiene como objetivo central describir la influencia de la cultura organizacional en el engagement de los colaboradores del Tecnológico Nacional de México. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental transversal, usando como instrumento de investigación al cuestionario, efectuado a 297 trabajadores quienes serán la muestra del estudio. Los resultados obtenidos corroboran que existe una relación significativa con respecto a la influencia de la cultura organizacional sobre el engagement, con un valor de correlación entre 0.251 y 0.319. Por ello, se llegó a la conclusión que los trabajadores que aceptan y reconocen el liderazgo en su institución están dispuestos a asumir riesgos, innovar y competir. Esto, combinado con rasgos de perseverancia como alta energía en el trabajo y trabajo duro frente a la adversidad. Siempre y cuando, los gerentes estén dispuestos a apoyar y colaborar con los subordinados, porque esto es una mejora a través de la gestión del cambio, que solo se puede lograr cuando todos trabajan hacia una visión compartida, debido a que, se

encontró que la variable menos influyente es el liderazgo y la absorción, con una influencia del 25 %; y la más influyente es la gestión y vitalidad de los empleados, con un 53,2 %. (Pág. 12)

Esta investigación fue de utilidad debido a su metodología, ya que se pudo determinar que, al existir una cultura organizacional beneficiosa, es decir, donde exista apoyo y un excelente desempeño de su líder, surgirá un efecto significativo en el compromiso de los trabajadores, consiguiendo con ellos la satisfacción laboral de los mismos.

Calderón et. al. (2019). En su artículo “Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro”. Tiene como objetivo principal estudiar el efecto del poder relacionarse dentro de la organización, sobre el engagement que los trabajadores mexicanos reportan. Se llevó a cabo un estudio transversal- correlacional realizado a 187 trabajadores mexicanos. Los resultados confirmaron que existe una correlación positiva significativa entre la socialización organizacional y el work engagement. Por ello, podemos concluir que el engagement es el resultado o la consecuencia de una socialización adecuada, porque formar a los empleados en habilidades o capacidades que les permitan desempeñar correctamente sus funciones, aumenta su motivación y les da mayor energía, perseverancia y ganas de esforzarse en el desempeño de sus tareas. Esto se corroboró, con las correlaciones de Pearson entre las dimensiones de socialización organizacional y las características del engagement, se observó que las dimensiones de comprensión funcional y perspectivas de futuro correlacionan de forma media y positiva. (Pág. 10)

El presente trabajo resalta la problemática y la necesidad de mejorar las variables de engagement y compromiso dentro de las organizaciones, ya que mejoran aspectos como la socialización e interacción entre colaboradores de las organizaciones.

Nurul y Setiawati (2019). En su artículo “Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: job satisfaction as intervening variable”. Tiene como objetivo principal examinar el cómo influye la cultura organizacional y el compromiso de los empleados en su desempeño laboral. Para ello, se efectuó un estudio metodológico cuantitativo, usando como

instrumento de investigación al cuestionario, realizado a 52 empleados, a quienes se aplicará el estudio. Los resultados obtenidos evidencian, y nos ayuda a concluir, que la cultura organizacional y el compromiso de los empleados afectan positiva y significativamente al desempeño laboral, con un valor de significancia de 0.158. Además, el 19.23% muestran una categoría alta y el 80.77% muestra una categoría muy alta con respecto a las 3 variables. Podemos decir que, una buena organización genera un buen impacto en sus empleados. Mientras que, una organización exhiba una cultura organizacional extremadamente buena, que se mida por la presencia de indicadores organizacionales, además de tener una relación armoniosa entre los miembros de la organización y la empresa, conllevará que los procedimientos de trabajo se implementen adecuadamente, esto lo corroboró los resultados de la investigación que concluyeron que las variables influyen de manera positiva y significativa el desempeño laboral con un valor de significancia 0.158. (Pág. 72).

Esta investigación fue de utilidad debido a su metodología, ya que se observa de qué manera se ve afectado el desempeño de los trabajadores al realizar sus funciones, cuando no existe una buena medición del engagement y la cultura organizacional no se gestiona de la mejor manera.

Así mismo, Gómez et al. (2019) en su artículo de investigación “Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería”, donde tuvo como finalidad estudiar cuál es la relación de influencia entre el clima organizacional, bienestar laboral y engagement en 72 trabajadores de la empresa en mención, donde se usó un estudio de enfoque cuantitativo, transversal y correlaciones. Se pudo concluir un efecto correlacional positivo entre el clima organizacional y el work engagement, donde el coeficiente obtenido es de $r = 0,380$ con $t_{count} = 6,49$ y valor $t_{table} = 1,97$, deduciendo que, un buen clima organizacional causará un efecto positivo en el bienestar laboral y el work engagement. (Pág. 60)

Este artículo ayuda a la presente investigación en la obtención de los resultados donde la influencia entre el clima organizacional y el compromiso de los colaboradores es de carácter positivo, lo que demuestra una incidencia entre ambas variables, es decir, que un buen clima organizacional, se asocia de manera positiva con bienestar laboral y work engagement.

2.1.2. A nivel nacional

Según Sánchez y Muñoz (2022), en su tesis “Cultura organizacional predominante y su relación con el Engagement de los trabajadores de la municipalidad distrital de Catacaos”. La cual tuvo como finalidad la relación entre la cultura organizacional y el engagement de los trabajadores de la Municipalidad, donde se usó el enfoque cuantitativo no experimental y descriptivo correlacional usando una muestra de 204 trabajadores, se usó la técnica encuesta. Se pudo determinar que la variable que sobresale es la cultura autocrática donde el 54.9% de los trabajadores lo considera deficiente y el 45.1% lo considera en progreso, asimismo el engagement se determinó en un 83.9% sienten engagement. Concluyendo que sí existe una relación lineal moderada de (± 0.40 a ± 0.69) entre cultura y engagement laboral. (Pág. 40, 41).

El presente trabajo de investigación ayuda con la realidad del sector público en el país, lo que demuestra que no se ejerce una cultura organizacional adecuada, o no se le brinda importancia, demostrado en los resultados obtenidos de dicha investigación, además que los colaboradores consideran importante ejercer una correcta cultura para mejorar el engagement.

Del mismo modo, Mercado y Torreblanca (2019) en su investigación “Relación entre el Clima Organizacional y el Engagement Laboral en los colaboradores de una entidad del sistema financiero”, donde la finalidad fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el engagement laboral en los colaboradores de la entidad financiera, situada en Arequipa, donde se usó una muestra de 80 colaboradores, usando la recopilación de datos como técnica y la entrevista como instrumento, donde se determinó que el nivel de clima organizacional es de 5,8% respecto al engagement laboral, además se determinó una relación directa y en grado medio entre ambas variables. (Pág. 41)

La investigación ayuda en la identificación de las variables, demostrando la fuerte presencia y la importancia para los colaboradores, debido a que mientras haya un beneficioso clima laboral, existirá un índice mayor de engagement.

Así mismo, Rodríguez (2017, citado en Cisneros, 2021). En su artículo “Relación entre cultura organizacional y engagement laboral en Instituciones educativas

públicas del distrito de Santiago de Cao, Ascope”. Tuvo como objetivo central establecer la relación existente entre ambas variables en las instituciones educativas. Se realizó una investigación de metodología con enfoque cuantitativo, por medio de un análisis no experimental, descriptivo-correlacional y transversal, utilizando como instrumento de investigación al cuestionario, efectuado a 53 docentes que se les aplicará el estudio. Los resultados obtenidos hallaron que existe una relación inversa (-0.201), no significativa con 0.149, entre la cultura organizacional y el engagement laboral. Además, se determinó que las dimensiones de cultura guardan una relación inversa con el engagement laboral de los colaboradores. Por ello, se llegó a la conclusión, que en esta investigación el nivel de cultura organizacional es medio, debido a su relación no significativa e inversa (0.149), mientras que, el engagement laboral se le considera como el ideal.

Esta investigación hizo de mucha de utilidad, debido a su metodología, ya que podemos observar que, los tipos de cultura de implicación, adaptabilidad, consistencia y misión, tiene una relación inversa con el engagement de los docentes de dicha institución.

2.1.3. A nivel local

Según Sánchez (2022), en su tesis “Cultura organizacional y su relación con el engagement laboral en los colaboradores de la empresa Asesoría Empresarial Euscont S. A. C. 2022”. La cual tuvo como finalidad determinar cuál es la relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral de los colaboradores, donde se usó el tipo de estudio correlacional no experimental, se usó una población de 27 trabajadores con una muestra de tipo censal aplicada a cuestionarios. Donde se pudo concluir que, la cultura organizacional por parte de los colaboradores lo perciben de grado alto en un 44%. Además, la cultura tiene una relación importante con el engagement laboral, debido a que el coeficiente de relación es de 0.868, indicando que la cultura organizacional influye de manera positiva al nivel de engagement. Por otro lado, el engagement por parte de los colaboradores es percibido a un nivel intermedio en un total de 51% de los participantes, pero indican que se sienten a gusto realizando sus actividades. (Pág. 46)

El trabajo de investigación aporta con el manejo de las variables y la obtención de sus resultados, asimismo se rescatan las dimensiones de ambas variables, el aporte es significativo para dicho trabajo, se aprecia una relación significativa y positiva, lo que es importante para los colaboradores donde se busca una mejoría, ya que influyen mucho en el compromiso con la organización.

Además, Mosqueira, G. (2020). En su artículo “La cultura organizacional y su incidencia en la calidad de servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo: 2016” publicado en la Revista Ciencia y Tecnología. Tiene como objetivo central, determinar la incidencia de la cultura organizacional con la calidad de servicio que ofrece el personal del área administrativa de la Universidad Nacional de Trujillo. Se realizó una metodología descriptiva correlacional, se utilizó como instrumento de investigación para la recolección de datos al cuestionario. Se realizaron dos encuestas, una fue para el área administrativa, teniendo como muestra 210; y otra al alumnado, teniendo como muestra 210. Los resultados obtenidos determinaron que en la Universidad Nacional de Trujillo predomina un nivel medio de cultura organizacional, principalmente por falta de compromiso laboral, debido a que las autoridades no involucran y hacen partícipes a los trabajadores aportando ideas y/o consejos para la toma de decisiones. Es decir, mientras no exista un involucramiento en los procesos de cambio e implementación por parte de los integrantes de la institución y la misma institución, no se desarrollará una cultura que será beneficioso, laboral y personalmente, esto lo corroboro su nivel de significancia que es menor al 5%, es decir, la cultura organizacional influye significativamente en la calidad de servicio del personal del área administrativa. (Pág. 162)

Esta investigación fue de utilidad debido a su metodología, ya que se observó que mientras no haya vinculación entre los empleados y empleadores, los trabajadores no se sentirán comprometidos al 100%. Se debe de emplear estrategias que genere una mejoría en la cultura organizacional de cada institución.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Engagement

2.2.1.1. Definición

Para, Robinson et. al. (2004) el engagement se define como la energía que incentiva a los colaboradores proporcionar un esfuerzo adicional, espontáneo y voluntario, al grado emocional, psicológico y físico en su jornada laboral, lo cual trae como efecto, una mejoría en sus resultados.

Así mismo, Ure M. (2018) definen al engagement como un estado de ánimo basado en sus emociones, en donde los colaboradores se sienten llenos de energía al desempeñar sus funciones laborales. Esto permite, que exista un vínculo positivo entre los colaboradores y la empresa, logrando así que el vínculo crezca a raíz del tiempo.

Para los autores, el engagement se define como la conexión emocional, psicológica, y social, que los colaboradores sienten al realizar sus funciones laborales, es decir, cuán se encuentran comprometidos con las funciones de la empresa. Esto servirá de apoyo para poder cumplir y mejorar las metas organizacionales, ya que es de vital importancia contar con colaboradores comprometidos y entregados con la empresa, si es que la meta es lograr un nivel óptimo de desempeño.

2.2.1.2. Causas del engagement

Para, Salanova y Schaufeli (2004) en su investigación científica definen las posibles causas del engagement: (Pág. 119)

- Recursos personales: Se refiere a la autoeficacia que tiene una persona al realizar sus labores, es decir, la capacidad de realizar un trabajo correctamente, debido al esfuerzo que pones y la emoción que puedes adquirir.
- Recursos laborales: Cubre el momento adecuado, lo que permite la restauración de las emociones obtenidas del trabajo duro y fuera del trabajo. Se refiere a cómo se sienten los empleados en el lugar de trabajo, el apoyo de sus compañeros y supervisores, la autonomía laboral, la variedad de tareas y la facilidad de capacitación.

Según lo expresado por los autores, se concluye que, mientras exista más recursos libres y disponibles en el trabajo, generará un aumento en la

probabilidad de poseer empleados comprometidos. Debido a que, se considera de mayor importancia contar con colaboradores que crean en sí mismo, y se sientan motivados y realizados, para llevar a cabo sus tareas laborales. Para poder cumplir nuestras metas organizacionales.

Así mismo, Salanova y Lloren (2006) determinan que el engagement está determinada por la competencia percibida y la eficacia profesional de las personas, que están vinculadas a la salud mental. Los autores, también señalan que el engagement tenía una vinculación psicológica fuerte, a través de los recursos laborales como la autonomía, el apoyo social, la retroalimentación y recursos personales relacionados con la autoeficacia o las creencias en la capacidad del empleado para desempeñarse adecuadamente por sí mismo, para recuperarse del esfuerzo y el contagio emocional dentro y fuera de la organización a la que pertenece.

Según lo expresado por los autores, se concluye que existe varias causas que generan el engagement, una de ellas es la captación de las capacidades básica de una persona para poder llevar a cabo un comportamiento, por otro lado, ligado a la eficacia, haciendo referencia a la capacidad que una persona posee para lograr una meta u objetivo.

2.2.1.3. Modelos de engagement

Según Bakker y Demerouti (2008) afirma que el engagement está basado en un modelo:

- Modelo DRL de Bakker y Demeuroti: El modelo se centra en el grupo de la teoría de la motivación porque considera dos métricas: el engagement se refiere al bienestar de los empleados y el agotamiento se refiere al malestar de los empleados; y los aspectos negativos. El modelo DRL anterior establece que a medida que aumenta la demanda laboral, los trabajadores experimentan estrés, lo que provoca agotamiento y agotamiento. El primer proceso es el agotamiento, que se refiere al deterioro de la salud, y cuando los trabajadores enfrentan altas demandas laborales, incluida la escasez de recursos, normalmente maximizan su carga de trabajo para adaptarse a las demandas del entorno. Luego, los procesos de compromiso y motivación se refieren a los recursos laborales que utilizan los empleados, es decir, las

características físicas, psicológicas u organizativas de los empleados que responden a las necesidades laborales de su organización, y estos recursos se convierten en la razón para que los empleados participen en el trabajo. Crecimiento personal y consecución de objetivos marcados.

Según lo expresado por el autor, se concluye que el modelo DRL es una síntesis de que la falta de recursos laborales aumenta las demandas laborales hasta que el agotamiento conduce a daños a la salud; por otro lado, el uso adecuado de los recursos laborales crea impulso en el entorno laboral hasta que uno se compromete con él.

Es importante señalar que tanto el engagement (compromiso) como el agotamiento son contagiosos en el entorno laboral e incluso pueden extenderse al entorno doméstico.

Así mismo, Bakker y Leiter (2010) muestran que el Engagement se basa en el siguiente modelo:

- Modelo JD-R de Bakker y Leiter: Se muestra un modelo JD-R para predecir el compromiso laboral, establecido luego de revisar diferentes encuestas, que establece que la demanda laboral está relacionada con los recursos comprometidos y que estos recursos pueden permanecer constantes ante una alta demanda laboral. Compromiso; estos autores revelan que, a través de la realización de la encuesta, su objetivo futuro es realizar investigaciones sobre emociones positivas como mayor interés, satisfacción y felicidad, permitiendo a los empleados ampliar sus pensamientos y acciones en anticipación de resultados positivos en el trabajo.
- La organización: Según lo expresado por los autores, se concluye que, la integración de los recursos laborales con los recursos personales y el capital psicológico de los empleados puede responder a las necesidades e intereses laborales de participación en los tres factores de vitalidad, dedicación y concentración, afectando efectivamente el desempeño de los colaboradores.

2.2.1.4. Dimensiones del engagement

Según Sánchez y Muñoz (2022) las dimensiones que posee el engagement corresponden al esfuerzo y compromiso que se espera del colaborador. Teniendo como dimensiones las siguientes: (Pág. 74)

- **Vigor:** Se caracteriza por poseer un nivel elevado de energía, en el momento que el colaborador se encuentra en su jornada laboral. Es decir, un deseo de esforzarse fuerte y un buen estado de ánimo para mejorar su esfuerzo. Además de mostrarse constantes y perseverantes al toparse con un percance.
- **Dedicación:** Se refiere a poseer un nivel elevado de importancia del trabajo, es decir, estar motivado, entusiasmado y orgullo, con respecto al desafío que conlleva las labores que realizan.
- **Absorción:** Se refiere a poseer un nivel elevado de concentración y felicidad al momento de realizar sus funciones. Es decir, sentir que el tiempo pasa rápido, dejarse “fluir” por su trabajo, estar enfocado, mantener el control y disfrutar de tus funciones laborales.

Según lo expresado por los autores, se concluye que el engagement tiene como finalidad que los colaboradores se encuentren felices, cómodos y relajados, al momento de realizar sus tareas. Es decir, no solo trabajar por compromiso, sino porque te sientes motivado y con ganas de realizar un cambio en la organización, mejorando o cumpliendo las metas.

Así mismo, Renninger e Hidi (2015) indicaron que el engagement tiene dos dimensiones, las cuales son importantes e influyente en la realización de las tareas laborales:

- **Demandas Laborales:** Se refiere a factores estresantes, es decir, son aspectos en los que se solicita un esfuerzo firme y conlleva un desgaste físico, fisiológico y psíquico.
- **Recursos Laborales:** Por otro lado, los recursos laborales se refieren a factores motivacionales, es decir, son aspectos que ayuda a disminuir la exigencia, el costo físico y psíquico que genera el trabajo.

Según lo expresado por los autores, se concluye que el engagement, se ve influenciado por las demandas laborales y recursos laborales, debido a que el primero va ligado al estresado, generando un menor resultado de la organización, mientras que el segundo va de la mano a la motivación generando un mayor y productivo resultado de la organización.

2.2.2. Cultura organizacional

2.2.2.1. Definición

Según Belalcazar (2012) la cultura organizacional es considerada como el conjunto de expresiones, categorías, imágenes, estilos de vida, creencias, hábitos, valores, normas que son practicados por el público y además de un grupo social que trasciende por las generaciones.

Además, Mendoza et. al. (2020) indica que la cultura organizacional son aquellos comportamientos, actitudes que conviven en un ambiente laboral, además de contemplar el grado de adaptación dentro de ello, la cultura se hace duradera a través del entorno donde se desarrolla enriqueciendo el entorno.

También, Garcia et. al. (2020) indica que la cultura organizacional es una condición la cual sufre cambios a través del tiempo, la cual se puede optimizar con el liderazgo y el reforzamiento de las relaciones interpersonales de una organización.

Así mismo, Gongora et. al. (2014) la cultura organizacional es el conjunto de rituales, costumbres, normas, valores, costumbres, artefactos, presunciones básicas que contienen y existen en una organización.

2.2.2.2. Tipos de cultura organizacional

Según Mendoza et. al. (2020), está categorizado en:

- Clan: comprende una orientación interna y de control flexible donde prevalece los valores y objetivos, el desarrollo del talento humano y la lealtad.
- Adhocrática: tendencia, control flexible y orientación externa donde se incentiva el conocimiento y la creatividad de los colaboradores de la organización
- Mercado: Orientada de carácter externa y un control estable, donde el reconocimiento por productividad y la competencia entre colaboradores.
- Jerárquica: Con orientación interna y de control estable comprende a la especialización de tareas donde se establece las metas a largo plazo y eficiencia.

Harrison (1972), identifica a la cultura organizacional en 4 tipos:

- Organizaciones orientadas al poder: el principal objetivo es la competencia por ascensos de posiciones laborales de una organización para tener un mayor control y poder en toma de decisiones.
- Organizaciones orientadas a la norma: cuyo objetivo es la estabilidad y la seguridad, también el estricto cumplimiento de la norma, garantizar el cumplimiento de responsabilidades y de supervisar el orden correcto de los procedimientos.
- Organizaciones orientadas a los resultados: donde tiene como finalidad la optimización de recursos y eficiencia de los objetivos, y la estructura de la organización.
- Organizaciones orientadas a las personas: donde prevalece el desarrollar e incrementar la satisfacción de los colaboradores.

2.2.2.3. Clasificación de cultura organizacional

Para Robbins (1998) clasifica la cultura organizacional como:

- Cultura fuerte: Conformada por los valores culturales, políticas, normas de fuerte influencia y que son compartidos con los colaboradores de una organización. Permitiendo que cada jefe de área incentive reglas y normas que comprenden el comportamiento de los colaboradores.
- Cultura débil: Comprende a aquellos colaboradores que no son beneficiados por ejercer sus funciones, por lo cual desconocen por donde iniciar sus funciones, es necesario establecer nuevas reglas y normas que encaminen las acciones de los colaboradores.

2.2.2.4. Niveles de cultura organizacional

Para Rodríguez (2017) identifica a la cultura organizacional en diferentes niveles donde primero se comprende

- La filosofía: comprende las creencias más básicas de la realidad, la naturaleza humana y la forma en que se hacen las cosas.
- Valores culturales: comprenden a los valores de la organización, es decir, las creencias, los sentimientos colectivos, los supuestos y lo que corresponde hacer lo correcto, valioso y racional.
- Conductas compartidas: referida a las normas intestinales organizacionales.
- Símbolos culturales: contiene a todos los gestos, las palabras y objetos o

imágenes que tiene un valor particular y significativo de la cultura.

2.2.2.5. Dimensiones

Según Belalcazar (2012) las dimensiones de la cultura son:

- La cultura organizacional que funciona como entorno donde se desarrolla la organización considerándolo como elemento fundamental, las organizaciones se desarrollan entre uno o varios entornos donde la interacción entre la organización y el contexto o entorno conllevan hablar de cultura.
- Valores de una organización, es la constitución, desarrollo y adaptar valores que están constituidos en un sistema de normas que alinean el comportamiento contemplado en una institución, las organizaciones logran desarrollar valores internos hasta hacerlos innatos y fundamentales.
- Historia de la constitución, se refiere a la formación y consolidación de la organización que ha ido formando valores internos, donde las circunstancias afectaron a dicha formación, aquí también entra la comunicación y los aprendizajes establecidos para poder entender la cultura.
- Funciones de la cultura, comprende a la función que tiene la cultura en la organización, estas funciones ayudan a la organización a trazar objetivos y llegar a los fines trazados.

Según (Denison,1996 citado en Chero y Córdova, 2018) logro identificar las siguientes dimensiones:

- Participación (involucramiento): lo define como la importancia que le dan las organizaciones a sus colaboradores, permitiendo la organización de equipos, logrando desarrollar las capacidades a diferente nivel en la organización, aumentando el compromiso laboral y haciéndoles sentir parte importante de la organización.
 - Empowerment (empoderamiento): Definido como el nivel de autoridad, iniciativa para poder dirigir el trabajo con la finalidad de generar compromiso y responsabilidad para la organización.
 - Trabajo en equipo: valor principal de una organización que permite a

los colaboradores sentirse responsables de haber alcanzado teniendo en cuenta el esfuerzo de alcanzar los objetivos donde prevalece una comunicación efectiva, confianza y apoyo mutuo entre colaboradores.

- Desarrollo de capacidades: Enfoque de desarrollo de aptitudes, conocimientos, competencias y el talento de los colaboradores con la finalidad de mantener la capacidad y las oportunidades en la organización.
- Coherencia (consistencia): Las organizaciones son efectivas cuando se integran bien, se coordinan bien y permiten que jefes y colaboradores lleguen a acuerdos adecuadamente. Las empresas con estas características cuentan con la cultura adecuada que incide directamente en el comportamiento de los empleados.
 - Valores centrales: Los valores fundamentales son el pilar más importante, ya que se refiere principalmente a los estándares, comportamientos que permiten a los empleados tomar decisiones basadas en los valores fundamentales de cada organización.
 - Acuerdo: El acuerdo se define como cómo los colaboradores adoptan diferentes perspectivas cuando se enfrentan a un tema y si es apropiado entablar un diálogo y llegar a un consenso sobre las mejores opciones para los temas clave.
 - Coordinación e Integración: Se define como las interrelaciones entre los colaboradores de una organización que permiten a la organización influir en los resultados de otros, y si el trabajo de otros afecta sus resultados, de manera que podemos saber si los clientes - proveedores o empleado y empleador son adecuadamente integrados y secuenciados para lograr los objetivos de las diferentes áreas y unidades de la organización.
- Adaptabilidad: La adaptabilidad es el nivel de habilidad que un individuo debe ser capaz de comprender, interpretar señales del entorno externo y permitir el cambio.
 - Creación de cambio: las organizaciones deben ser preparadas para el cambio en procedimientos y conductas con la finalidad de mejorar basándonos en las necesidades de los clientes, competencia, etc. Lo que indica que los cambios abren la posibilidad de crear nuevos

aprendizajes.

- Enfoque en el cliente: Es el grado de comprensión y satisfacción basándonos en las necesidades del cliente y poder dar solución, incrementando las expectativas y relación a largo plazo.
- Aprendizaje organizacional: Proceso continuo y cambiante en que las organizaciones interpretan y cambian señales en oportunidades permitiendo nuevos descubrimientos y el desarrollo de cada colaborador.
- Misión: Rasgos culturales más importantes, la organización debe de tener definido la razón de ser y a donde llegar, lo que da claridad a los colaboradores con las acciones que tienen para lograr a contribuir con la misión.
 - Dirección y propósitos estratégicos: Referida a las estrategias que proyectan la misión y visión de la organización, donde se representa de forma clara las estrategias, el propósito y pueden demostrar como los colaboradores contribuyen el crecimiento en la organización.
 - Metas y objetivos: referida a los objetivos de cada área donde las estrategias globales impactan en la formación de visión de la organización, es por ello que crear objetivos específicos a corto plazo de cada área con la finalidad de que el colaborador conozca sus actividades diarias.
 - Visión: Es lo que se quiere lograr en un futuro, las organizaciones deben establecer la misión para inspirar, guiar y dar iniciativa.

También, Amoros (2007) propone que la cultura tiene las siguientes dimensiones:

- Innovación y asunción de riesgos: nivel de motivación que se le brinda al colaborador para fermentar la creatividad y la asimilación de riesgos.
- Atención al detalle: Nivel de precisión, análisis y atención de los colaboradores.
- Orientación a los resultados:
- Orientación hacia las personas: Es el grado de satisfacción
- Orientación al equipo: Referida al trabajo en equipo donde cada colaborador da su parte con un objetivo en común.
- Energía: Grado de energía y competencia de los colaboradores de una

organización.

- Estabilidad: Grado de actividades de las organizaciones donde ayudan a prevalecer el estatus sacrificando el crecimiento

2.3. Marco conceptual

- Engagement: Robinson et. al. (2014) indicó que el engagement se define como la energía que incentiva a los colaboradores proporcionar un esfuerzo adicional, espontáneo y voluntario, al grado emocional, psicológico y físico en su jornada laboral, lo cual trae como efecto una mejoría en sus resultados.
- Vigor: Sánchez y Muñoz (2022) indicó que el vigor se caracteriza por poseer un nivel elevado de energía, en el momento que el colaborador se encuentra en su jornada laboral. Es decir, un deseo de esforzarse fuerte y un buen estado de ánimo para mejorar su esfuerzo. Además de mostrarse constantes y perseverantes al toparse con un percance
- Dedicación: Sánchez y Muñoz (2022) indicó que la dedicación se refiere a poseer un nivel elevado de importancia del trabajo, es decir, estar motivado, entusiasmado y orgullosos, con respecto al desafío que conlleva las labores que realizan.
- Absorción: Sánchez y Muñoz (2022) indicó que la absorción se refiere a poseer un nivel elevado de concentración y felicidad al momento de realizar sus funciones. Es decir, sentir que el tiempo pasa rápido, dejarse “fluir” por su trabajo, estar enfocado, mantener el control y disfrutar de tus funciones laborales.
- Cultura organizacional: Mendoza et. al. (2020) indico que la cultura organizacional son aquellos comportamientos, actitudes que conviven en un ambiente laboral, además de contemplar el grado de adaptación dentro de ello, la cultura se hace duradera a través del entorno donde se desarrolla enriqueciendo el entorno.
- Empowerment (empoderamiento): Denison (1996), Definido como el nivel de autoridad, iniciativa para poder dirigir el trabajo con la finalidad de generar compromiso y responsabilidad para la organización.

- Trabajo en equipo: Denison (1996), lo definió como el valor principal de una organización que permite a los colaboradores sentirse responsables de haber alcanzado teniendo en cuenta el esfuerzo de alcanzar los objetivos donde prevalece una comunicación efectiva, confianza y apoyo mutuo entre colaboradores.
- Valores de una organización: Belalcazar (2012), definió como la constitución, desarrollo y adaptar valores que están constituidos en un sistema de normas que alinean el comportamiento contemplado en una institución, las organizaciones logran desarrollar valores internos hasta hacerlos innatos y fundamentales.

2.4. Hipótesis

Hipótesis de la investigación (H1):

El engagement influye alta y significativamente en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laredo, 2023.

Hipótesis nula (H0):

El engagement no influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Laredo, 2023.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento	Escala de medición
Engagement	Robinson <i>et. al.</i> (2014) define como la energía que anima a los empleados a hacer un esfuerzo extra, emocional, mental y físico de forma espontánea y voluntaria durante la jornada laboral, mejorando así los resultados laborales.	El engagement tiene como objetivo evaluar o medir el nivel de compromiso que los trabajadores tienen al momento de realizar sus funciones de trabajo, a través del vigor, dedicación y absorción que muestran en el desarrollo de sus actividades.	Vigor	Energía	Cuestionario	Escala Ordinal
				Voluntad		
				Persistencia		
			Dedicación	Inspiración		
				Sentido del trabajo		
				Orgullo de laborar		
				Reto		
			Absorción	Entusiasmo		
				Inmersión laboral		
				Dificultad por dejar de laborar		
Cultura Organizacional	Gongora <i>et. al.</i> (2014) la cultura organizacional es el conjunto de rituales, costumbres, normas, valores, costumbres, artefactos, presunciones básicas que contienen y existen en una organización.	Con el instrumento empleado, se busca estudiar la influencia de la cultura organizacional, mediante la información recopilada a través de encuestas, llevando a cabo un cuestionario.	Participación (Involucramiento)	Empowerment	Cuestionario	Escala Ordinal
				Trabajo en equipo		
				Desarrollo de capacidades		
			Consistencia	Valores centrales		
				Acuerdo		
				Coordinación en integración		
			Adaptabilidad	Orientación al cambio		
				Orientación al cliente		
				Aprendizaje organizativo		
				Propósito de dirección		
Misión	estratégica					
	Metas y objetivos					
				Visión		

Fuente: Elaboración propia de los autores

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

García (2016) indica que la población es el conjunto del fenómeno a estudiar, en la que las unidades de la población tienen las características comunes de ser investigadas, generando datos que ayudará a la investigación.

Por lo tanto, los autores indican que la población de la presente investigación está constituida por 42 trabajadores, varones y mujeres, entre 20 y 60 años, con contrato vigente desde el 2023, los cuales se encuentran laborando en la Municipalidad Distrital de Laredo.

Tabla 2

Datos de la municipalidad

RAZÓN SOCIAL	Municipalidad Distrital De Laredo
RUC	20178186869
DIRECCIÓN	JR. REFORMA NRO. 360

Tabla 3

Distribución de la población de la municipalidad distrital de Laredo según género

GRADO DE ESTUDIO	N	%
Varones	29	69.05
Mujeres	13	30.95
Total	42	100.00

3.1.2. Marco muestral

Carvalho y Prado (2020) indican que el marco muestral es la información para localizar y dimensionar el universo, que puede consistir en censos de vivienda y mapas agrupados por distritos, barrios, regiones, etc.

Por lo tanto, los autores indican que el marco muestral para la presente investigación está conformado por la lista de trabajadores, que se encuentran

registrados en la planilla.

3.1.3. Unidad de análisis

Junyent (1994) indica que la unidad de análisis es un fragmento de un documento, que sirve como elemento base de una investigación. Se puede clasificar según diferentes criterios.

Por lo tanto, los autores, indican que la unidad de análisis del presente trabajo de investigación tomará como referencia a cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.

Criterios de exclusión:

- Para esta investigación se excluyó a los trabajadores que no cuenten con una carrera de formación técnica o profesional.
- Se considero a personal permanente
- Personal que influya en la operación de actividades.

Tabla 4

Distribución de la unidad de análisis de la municipalidad distrital de Laredo según el cargo o puesto que ocupan

GRADO DE ESTUDIO	N	%
Secretaría general	1	5%
Operarios de tesorería	3	18%
Operarios de personal	3	18%
Operarios de abastecimiento	4	23%
Operarios contables	3	18%
Operarios de informática	3	18%
Total	17	100%

3.1.4. Muestra

Acuña et al. (2020) indica que la muestra es un grupo de casos de una determinada población, lo que nos ayudará a recopilar datos. Además, el uso de muestras nos ayuda a reducir tiempo y costes. De esa manera, si se elige correctamente, puede ayudar a mejorar la precisión de los datos.

Por lo tanto, los autores indican que la muestra de la presente investigación está conformada por 17 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, equivalente a la población muestral.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contratación

- Según la finalidad de la investigación:

Cortes y Escudero (2018) indica que la investigación aplicada se caracteriza por el uso de resultados teóricos capaces de aportar avances en aplicaciones prácticas para resolver problemas o conflictos sociales.

Por lo tanto, para los autores, el presente trabajo de investigación es aplicada, porque tiene como objetivo fundamental brindar soluciones a los problemas o conflictos que puedan surgir en la Municipalidad Distrital de Laredo, con la ayuda de conocimientos teóricos complementarios

- Según el enfoque de la investigación:

Rodríguez (2020), la investigación cuantitativa se caracteriza por la recolección de información mediante el uso de herramientas de medición estadísticas y matemáticas.

Por lo tanto, para los autores, el presente trabajo de investigación es cuantitativa, porque luego de recolectar la información del cuestionario, es necesario cuantificar cada ítem, para analizar si el resultado es favorable o desfavorable.

- Según el diseño de la investigación:

Rodríguez (2020) sostiene que la investigación no experimental se encarga de la observación y el análisis, pero no necesariamente interfiere con el entorno natural de los sujetos estudiados.

Por lo tanto, para los autores, el presente trabajo de investigación es no experimental, ya que se observarán y analizarán variables, pero no se realizará sobre ellas manipulación de ningún tipo.

Se llevó a cabo el diseño correlacional, el cual tiene como esquema lo siguiente:

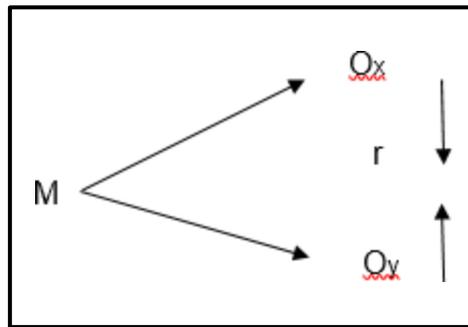


FIGURA: Diagrama de diseño correlacional

Donde:

M: Muestra

Ox: Observación de la variable 1

Oy: Observación de la variable 2

r: Correlación de las variables

- Según la temporalidad de la investigación:

Rodríguez (2020) indica que un estudio transversal es un estudio que agrupa información de un solo momento en el tiempo para describir las relaciones y efectos de las variables.

Por lo tanto, para los autores, el presente trabajo de investigación es transversal, porque la evaluación de las variables será en un solo momento. Tal como lo dice el título del presente proyecto, el cual, será en el año 2023.

- Según el alcance de la investigación:

Rodríguez (2020) indica que la investigación correlacional causal se caracteriza por estudiar la relación que existe entre dos o más variables en la investigación. Por lo tanto, para los autores, el presente trabajo de investigación es correlacional, porque, a lo largo de la investigación, se busca demostrar la existencia de un efecto entre las variables del engagement y la cultura organizacional.

3.2.2. Técnica e instrumento

Gómez (2012) define la encuesta como una técnica de recolección de datos

basada en una conversación entre el encuestado y el entrevistador, realizando un cuestionario, diseñado por el encuestado para obtener información específica.

Por lo tanto, los autores, para el presente trabajo de investigación utilizarán como técnica a la encuesta, debido a que permitirá recopilar información que será necesaria para estudiar la influencia de las variables.

Fábregues et al. (2016), define el cuestionario como una herramienta cuyo propósito es recolectar información, a través de una serie de preguntas que se aplican a una muestra específica de la población, seguido de un análisis cuantitativo de cada respuesta, por lo tanto, los autores para el presente trabajo de investigación utilizarán dos cuestionarios, uno para la variable engagement y otro para la variable cultura organizacional.

Para la variable engagement, el cuestionario estará conformado por 3 variables: Vigor, absorción y dedicación. Además, de 16 ítems, donde se empleará la técnica de Likert con la siguiente valoración: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1) (ver anexo 1).

Para la variable Cultura organizacional, se usará un cuestionario conformado por 4 variables: Participación (Involucramiento), consistencia, adaptabilidad, misión, con una cantidad de 60 ítems, donde se empleará la técnica Likert con la siguiente valoración: Totalmente en Desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5) (ver anexo 2).

- **Confiabilidad**

La fiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, para el cual Oviedo y Campo (2005, citado en González & Pazmiño, 2015) concluyeron que, al calcular el nivel de confiabilidad, obtenemos un valor que oscila entre los parámetros de 0.70 y 0.90, esto quiere decir que el nivel de confiabilidad que poseen los instrumentos utilizados es alto.

El primer cuestionario en escala tipo Likert de la variable engagement ha pasado por fiabilidad del Alfa de Cronbach; donde la fiabilidad del instrumento fue

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	16

Indicando que el instrumento tiene una fiabilidad aceptable que permitirá mediciones constantes y estables. (ver anexo 3)

Por otro lado, el segundo cuestionario en escala Likert de la variable Cultura organizacional, ha pasado por fiabilidad del Alfa de Cronbach, donde la fiabilidad del instrumento fue

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	60

Indicando que el instrumento tiene una fiabilidad aceptable que permitirá mediciones constantes y estables. (ver anexo 4)

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Para el presente trabajo de investigación, se realizó una prueba de normalidad para poder determinar que prueba relacional es la correspondiente, de esa forma medir el grado de asociación, para luego poder aplicar estadística diferencial así determinar cuál es el tipo de prueba de influencia, para obtener la fiabilidad nos ayudamos de los programas computadora como Excel, Word y SPSS.

Con la finalidad de corroborar la confiabilidad de los instrumentos que se aplicaron en la investigación fue mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución normal de los datos. Se determinó si era relevante aplicar estadística paramétrica o no paramétrica. Según los resultados, utilice la media, la

mediana, la desviación estándar y el rango.

Se llevo a cabo las estadísticas de correlación de Chi-cuadrado para medir el grado de influencia entre las dimensiones de ambas variables con la finalidad de explorar la relación entre ellas

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1.1. Presentación de resultados

Objetivo general

Demostrar la influencia del Engagement en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.

Tabla 5

Relación del Engagement en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo

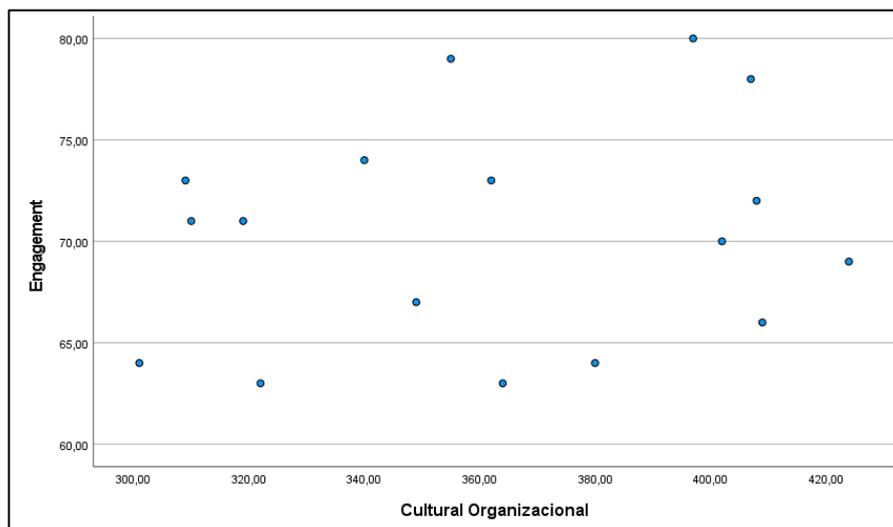
		Correlaciones	
		Engagement	Cultura Organizacional
Engagement	Correlación de Pearson	1	,198
	Sig. (bilateral)		,446
	N	17	17
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	,198	1
	Sig. (bilateral)	,446	
	N	17	17

Nota: En la tabla 5, se demostró que entre el engagement y la cultura organizacional existe relación positiva, muy fuerte ($\rho = ,198$), indicando correlación baja y una significancia de (p mayor 0,01), indicando que es muy baja la relación que existe entre el nivel de engagement de los colaboradores

y la cultura organizacional existente en la empresa.

Figura 1

Dispersión de puntos entre el engagement y la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo



De la figura 1, se aprecia la tendencia positiva baja entre el engagement y la cultura organizacional; indicando que, a mejor cultura organizacional, mayor engagement en los colaboradores

Tabla 6

Influencia del Engagement en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	204,000 ^a	192	,263
Razón de verosimilitud	85,239	192	1,000
Asociación lineal por lineal	,628	1	,428
N de casos válidos	17		

Nota: En la tabla 6, se observa que el coeficiente Chi-cuadrado ($\chi^2 = 204,000$) y el valor de significancia ($p < 0,01$); indican que el engagement tiene dependencia y es ciertamente significativa entre el engagement y la cultura organizacional.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Identificar la Influencia del Engagement en la participación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo

Tabla 7

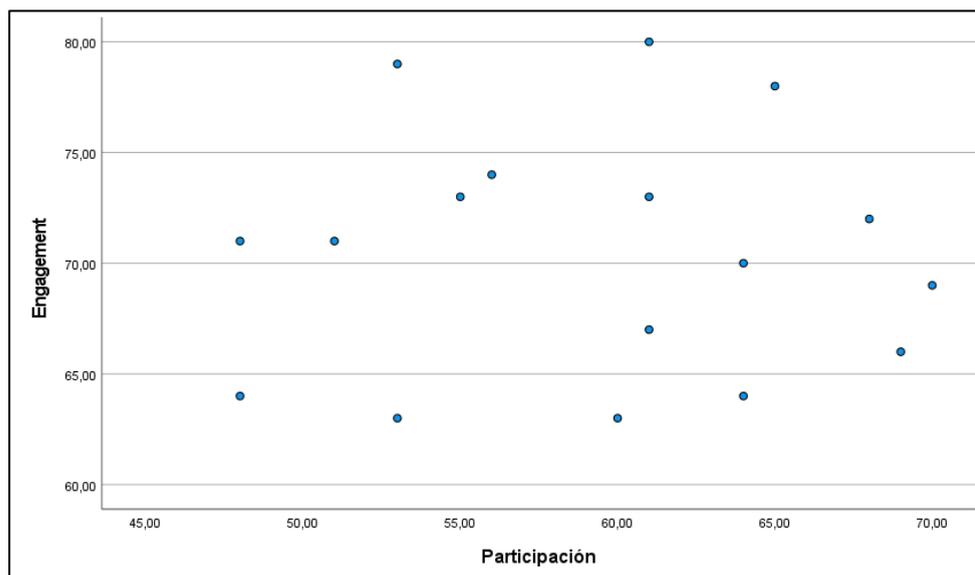
Relación del Engagement en la participación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo

Correlaciones			
		Engagement	Participación
Engagement	Correlación de Pearson	1	,012
	Sig. (bilateral)		,964
	N	17	17
Participación	Correlación de Pearson	,012	1
	Sig. (bilateral)	,964	
	N	17	17

Nota. En la tabla 7, se demostró que entre el engagement y la participación existe relación positiva débil ($\rho = ,012$), indicando correlación baja y una significancia de (p mayor 0,01), indicando que es positiva baja la relación que existe entre el nivel de engagement de los colaboradores y la participación de los colaboradores de la empresa.

Figura 2

Dispersión de puntos entre el engagement y la participación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo



De la figura 2, se aprecia la tendencia positiva baja entre el engagement y la participación; indicando que, a mayor engagement mayor será la participación de los colaboradores

Tabla 8

Influencia entre el Engagement en la participación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	141,667 ^a	132	,267
Razón de verosimilitud	70,329	132	1,000
Asociación lineal por lineal	,002	1	,962
N de casos válidos	17		

156 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Nota: En la tabla 8, se observa que el coeficiente Chi-cuadrado ($\chi^2 = 141,667$) y el valor de significancia ($p < 01$); indican que el engagement tiene dependencia y es ciertamente significativa entre el engagement y la participación de los colaboradores de la empresa.

Objetivo específico 2

Reconocer la influencia del Engagement en la consistencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo

Tabla 9

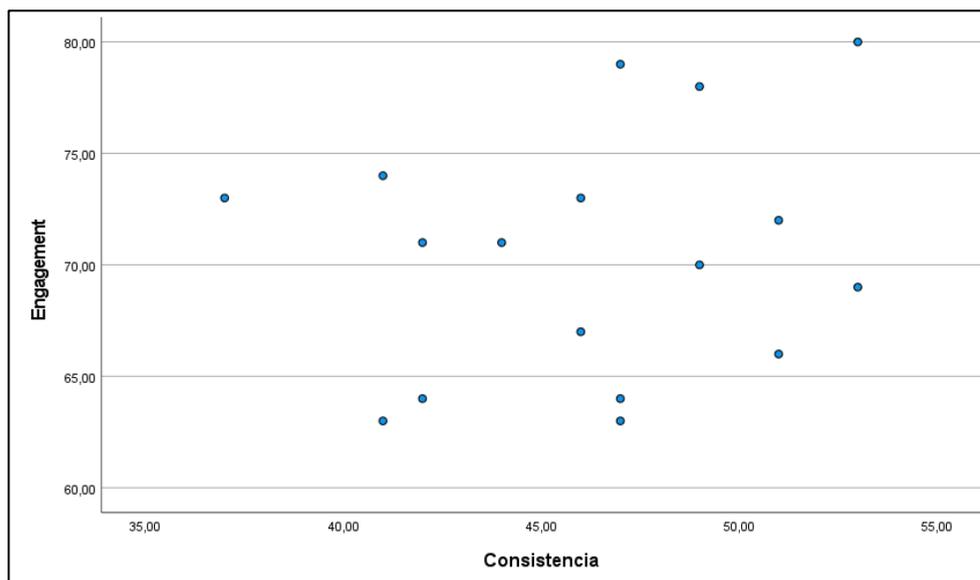
Relación del Engagement en la consistencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo

Correlaciones			
		Engagement	Consistencia
Engagement	Correlación de Pearson	1	,193
	Sig. (bilateral)		,457
	N	17	17
Consistencia	Correlación de Pearson	,193	1
	Sig. (bilateral)	,457	
	N	17	17

En la tabla 9, se demostró que entre el engagement y la consistencia existe relación positiva baja ($\rho = ,193$), indicando correlación baja, con una significancia de (p mayor 0,01), indicando que es hay relación entre el nivel de engagement de los colaboradores y la cultura organizacional existente en la empresa.

Figura 3

Dispersión de puntos entre el engagement y la consistencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo



De la figura 3, se aprecia la tendencia positiva moderada entre el engagement y la consistencia; indicando que, a mayor engagement mayor será la consistencia en las labores realizadas por parte de los colaboradores.

Tabla 10

Influencia del Engagement en la consistencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	96,333 ^a	96	,471
Razón de verosimilitud	62,012	96	,997
Asociación lineal por lineal	,598	1	,439
N de casos válidos	17		

Nota: En la tabla 10, se observa que el coeficiente Chi-cuadrado ($\chi^2 = 98,333$) y el valor de significancia ($p < 0,01$); indican que el engagement tiene dependencia baja siendo significativa en grado bajo entre el engagement y la consistencia existente en la empresa.

Objetivo específico 3

Analizar la influencia del Engagement en la adaptabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.

Tabla 11

Relación del Engagement en la adaptabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo

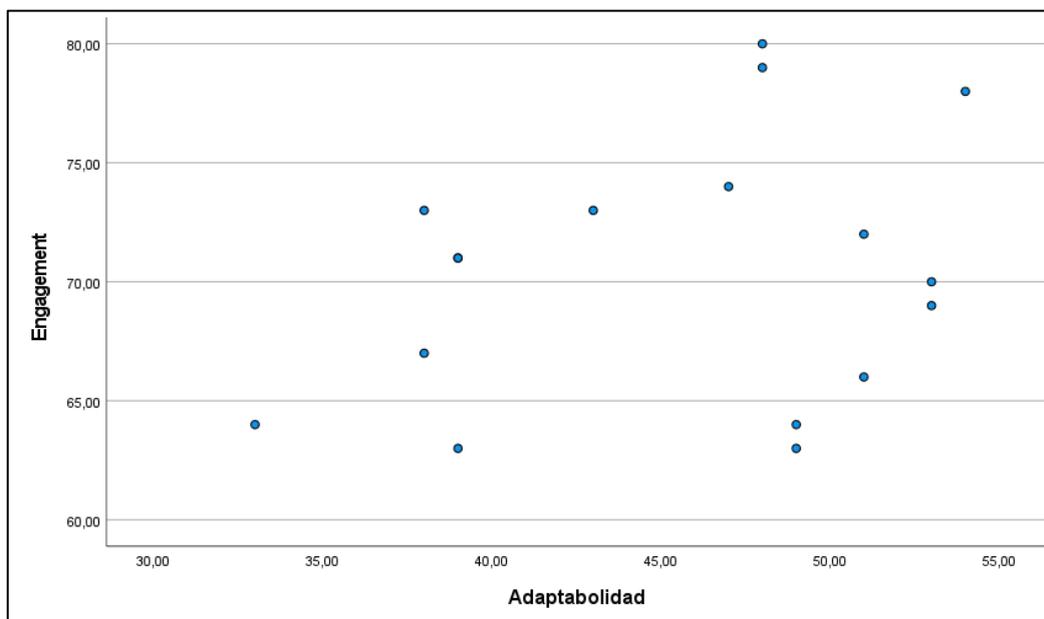
Correlaciones			
		Engagement	Adaptabilidad
Engagement	Correlación de Pearson	1	,276
	Sig. (bilateral)		,283
	N	17	17
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	,276	1
	Sig. (bilateral)	,283	
	N	17	17

Nota: En la tabla 11, se demostró que entre el engagement y la adaptabilidad existe relación positiva baja ($\rho = ,276$), indicando correlación baja y una significancia de (p mayor 0,01), indicando que es baja la relación que existe

entre el nivel de engagement de los colaboradores y la adaptabilidad existente en la empresa.

Figura 4

Dispersión de puntos entre el engagement y la adaptabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo



De la figura 4, se aprecia la tendencia positiva entre el engagement y la adaptabilidad indicando que, a mayor engagement mayor será la adaptabilidad de los colaboradores.

Tabla 12

Relación Influencia del Engagement en la adaptabilidad de los trabajadores

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	120,417 ^a	108	,195
Razón de verosimilitud	67,557	108	,999
Asociación lineal por lineal	1,219	1	,269
N de casos válidos	17		

Nota: En la tabla 12, se observa que el coeficiente Chi-cuadrado ($\chi^2 = 120,417$) y el valor de significancia ($p < 0,01$); indican que el engagement tiene dependencia y es ciertamente significativa entre el engagement y la adaptabilidad de los colaboradores de la empresa.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia del Engagement en la misión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.

Tabla 13

Relación del Engagement en la misión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo

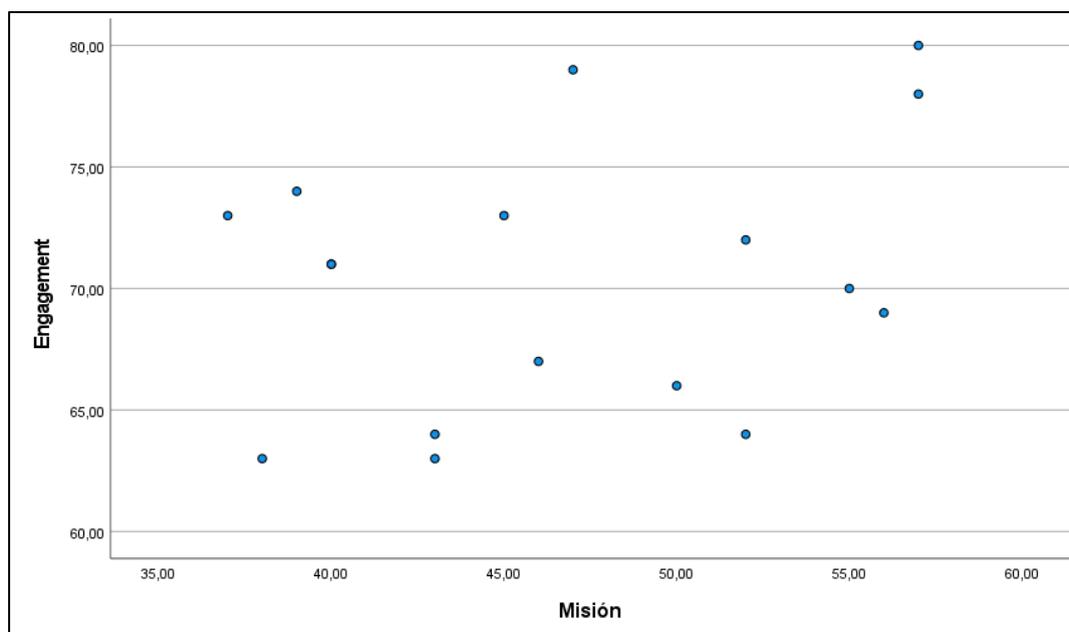
Correlaciones			
		Engagement	Misión
Engagement	Correlación de Pearson	1	,287
	Sig. (bilateral)		,264
	N	17	17
Misión	Correlación de Pearson	,287	1
	Sig. (bilateral)	,264	
	N	17	17

Nota: En la tabla 13, se demostró que entre el engagement y la misión, existiendo una relación positiva baja ($\rho = ,287$), indicando correlación baja y una significancia de ($p > 0,01$), indicando que es baja la relación que

existe entre el nivel de engagement de los colaboradores y la misión que tiene la empresa.

Figura 5

Dispersión de puntos entre el engagement y la misión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.



De la figura 5, se aprecia la tendencia positiva moderada entre el engagement y la misión; indicando que, a una misión más clara mayor será el engagement en los colaboradores.

Tabla 14

*Influencia del Engagement en la misión de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Laredo*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	165,750 ^a	144	,104
Razón de verosimilitud	76,921	144	1,000
Asociación lineal por lineal	1,320	1	,251
N de casos válidos	17		

Nota: En la tabla 14, se observa que el coeficiente Chi-cuadrado ($\chi^2 = 165,750$) y el valor de significancia ($p < 01$); indican que el engagement tiene dependencia y es ciertamente significativa entre el engagement y la misión que posee la empresa.

Tabla 15

Prueba de normalidad entre el engagement y la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,115	17	,200*	,941	17	,329
Cultura Organizacional	,155	17	,200*	,926	17	,183
Participación	,131	17	,200*	,947	17	,412
Consistencia	,127	17	,200*	,960	17	,630
Adaptabilidad	,189	17	,108	,907	17	,089
Misión	,131	17	,200*	,920	17	,150

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: En la tabla 15, se demostró que los resultados de la prueba de normalidad de las variables, se consideró el valor de la prueba de Shapiro Wilk como dato estadístico; para ambas variables el p_valor fue mayor a 0,05 lo que significa que los datos no tienen una distribución normal y se procede a trabajar con la prueba estadística de Pearson y se posee una muestra menor a 50 individuos.

1.2. **Discusión de resultados**

El presente trabajo de investigación se plantea como objetivo general demostrar la influencia del engagement en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023. Según Robinson et. al. (2004) el engagement se define como la energía que incentiva a los colaboradores proporcionar un esfuerzo adicional, espontáneo y voluntario, al grado emocional, psicológico y físico en su jornada laboral, lo cual trae como efecto, una mejoría en sus resultados. En la investigación se demostró que entre el engagement y la cultura organizacional existe relación positiva, indicando correlación baja y una significancia de p mayor 0,01. Así mismo, se verifica que es muy baja la relación que existe entre el nivel de engagement de los colaboradores y la cultura organizacional existente en la municipalidad. En el estudio de Rodríguez (2017) se demostró que existe una relación inversa (-0.201), no significativa con 0.149, entre la cultura organizacional y el engagement laboral. Además, se determinó que las dimensiones de cultura guardan una relación inversa con el engagement laboral de los colaboradores. Por otro lado, en el estudio de Cuenca y López (2020) en sus resultados observó que el 23% de los participantes refiere que en todos los colaboradores existe compromiso organizacional. En lo que respecta a cultura, el 23% indica que existe cultura organizacional en la empresa, el 34% casi siempre, el 32% a veces. De acuerdo con estos resultados, se puede observar que la mayoría

de los empleados definen y comprenden los lineamientos de la cultura organizacional de la empresa, pero hay algunos empleados que no comprenden del todo esta variable. Por lo tanto, la falta de conocimiento completo de esta variable puede afectar y minimizar su compromiso porque el compromiso se trata del nivel de compromiso de los empleados, que se logra a través de diversos factores como valores, relaciones, actitudes y experiencias

Se planteó como primer objetivo específico identificar la influencia del engagement en la participación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023. Según Denison (2018) define a la participación como la importancia que le dan las organizaciones a sus colaboradores, permitiéndoles desarrollar sus capacidades a diferente nivel en la organización, de esta forma las organizaciones logren un aumento en el compromiso laboral haciéndoles sentir parte importante de la organización. En la investigación se demostró que entre el engagement y la participación existe relación positiva débil ($\rho = ,012$), indicando correlación baja y una significancia de (p mayor 0,01). Se aprecia la tendencia positiva baja entre el engagement y la participación; indicando que, a mayor engagement mayor será la participación de los colaboradores. Estos resultados mantienen una semejanza con el estudio de Espinoza (2017) titulado “El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios” demuestran la existencia de una correlación significativa y positiva con un nivel de significancia del 0,01 lo cual indica que, al aumentar el valor de una variable, aumentarán las otras de la misma forma. Así mismo, Gómez et. al. (2023) en su artículo “La cultura y el engagement organizacional: el caso de una institución de educación superior” corroboran que existe una relación significativa con respecto a la influencia de la cultura organizacional sobre el engagement, con un valor de correlación entre 0.251 y 0.319. Dado a esto, puede considerarse que el engagement y la participación se vinculan de forma significativa pero que en los resultados no, posiblemente porque en la organización estudiada el engagement y la participación no están encaminadas hacia un mismo objetivo por que urge mejoras en planes y vincularlas a las acciones de participación.

Se planteó como segundo objetivo específico reconocer la influencia del engagement en la consistencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital

de Laredo, 2023. Según Denison (2018) indica que las organizaciones son efectivas cuando se integran bien, se coordinan bien y permiten que jefes y colaboradores lleguen a acuerdos adecuadamente. En la investigación se demostró que entre el engagement y la consistencia existe relación positiva baja ($\rho = ,193$), indicando correlación baja, con una significancia de (p mayor 0,01). En la investigación realizada por Chero y Cordova (2018), titulada "Cultura Organizacional y su relación con el Engagement Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz-2018". La conclusión indica que el nivel de consistencia es 4,2% en relación a la dedicación indicando que hace falta los valores centrales con los que cuenta la municipalidad, así mismo la falta de ausencia entre áreas relacionadas y coordinaciones entre las mismas de la organización. Por otro lado, los resultados obtenidos de Córdoba (2015) en su investigación "Niveles de Engagement en los Colaboradores de una Industria de detergentes ubicada en Escuintla" encontró que el vigor (consistencia) tiene un grado alto con 45,8% (55 trabajadores) indicando que son persistentes en sus funciones y tareas asignadas además de contar con el compromiso necesario para iniciar labores por las mañanas. Se puede determinar que la influencia entre el engagement y la consistencia es fundamental para poder determinar la dirección de los trabajadores, así mismo en los diferentes trabajos de investigación se evidencia que entre mayor sea el grado de consistencia se mejorara el engagement en las funciones realizadas por los empleados de la organización. Se planteó como tercer objetivo específico analizar la influencia del engagement en la adaptabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023. Según Herrera (2016) define a la adaptabilidad como la capacidad emocional e intelectual contestar de forma congruente a las peticiones de las personas que lo rodean, mediante un dinámico procedimiento de modificaciones según las particularidades del contexto. En la investigación se demostró que entre el engagement y la adaptabilidad existe relación positiva baja ($\rho = ,276$), indicando correlación baja y una significancia de (p mayor 0,01), se aprecia la tendencia positiva entre el engagement y la adaptabilidad indicando que, a mayor engagement mayor será la adaptabilidad de los colaboradores. En el estudio realizado por Rodríguez (2018) se encontró diferencias con estos resultados, el autor indica que la adaptabilidad obtuvo un

-0.202 en relación al coeficiente de correlación respecto al contraste del engagement laboral, es decir que tienen una relación inversa, si una variable aumenta la otra disminuye. Por otro lado, Ortega y Platan (2019) en su estudio difiere, indicando que existe una relación positiva y significativa entre el engagement y la adaptación. Dado a esto, puede considerarse que ambas variables se vinculan de forma significativa, por ello es que se sugiere que deben estar encaminadas hacia un mismo objetivo para así al mejorar el nivel del engagement se podrá contar con un desempeño por parte de nuestros colaboradores más adaptativo y predispuesto a cualquier cambio.

Se planteó como cuarto objetivo específico determinar la influencia del engagement en la misión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, 2023. Denison (2018) define a la misión como los rasgos culturales más importantes, la organización debe de tener definido la razón de ser y a donde llegar, lo que da claridad a los colaboradores con las acciones que tienen para lograr a contribuir con la misión. En la investigación se demostró que, entre el engagement y la misión, existiendo una relación positiva baja ($\rho = ,287$), indicando correlación baja y una significancia de (p mayor 0,01), indicando que es baja la relación que existe entre el nivel de engagement de los colaboradores y la misión que tiene la empresa. Así mismo Rodríguez (2018) en su investigación llamada "Relación entre cultura organizacional y engagement laboral en Instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Cao, Ascope" se concluye que la dimensión misión cuenta con relación de sentido inverso debido que el resultado obtenido en contraste con el engagement laboral lo cual se obtiene una correlación de -0,201 de coeficiente de correlación así mismo esto demuestra una relación inversa entre la cultura de misión y el engagement laboral. Por otro lado Chero y Cordova (2018), titulada "Cultura Organizacional y su relación con el Engagement Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz-2018", en sus resultados obtuvo que la misión tiene un nivel medio de 32,5% (39 trabajadores) debido que no presentan dirección y los propósitos estratégicos que cuentan los colaboradores para ser plasmados en su visión y misión y poder desarrollarla de la misma forma la misión y los objetivos de cada área debería de tener una sola dirección para conseguir estrategias de comprensión

de actividades diarias por lo colaboradores. Se puede identificar que ambas variables tienen una vinculación importante debido el engagement mejora en relación a la variable misión esto quiere decir que tiene una relación significativa positiva, por otro lado, según los trabajos de investigación hallados estas variables enfocan la dirección para que la relación sea fuerte y significativa.

CONCLUSIONES

1. Se identificó una relación positiva débil, entre el engagement y la participación de los empleados de la municipalidad con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,012. Este hallazgo indica que es positiva baja, sugiriendo que a mayor engagement mayor será la participación de los colaboradores.
2. Se identificó una relación positiva baja entre el engagement y la consistencia con un coeficiente de Pearson de 0,193. Este hallazgo indica una tendencia positiva moderada entre el engagement y la consistencia; indicando que, a mayor engagement mayor será la consistencia en las labores realizadas por parte de los colaboradores.
3. Se identificó que entre el engagement y la adaptabilidad existe relación positiva baja con coeficiente de Pearson 0,276. Este hallazgo indica una correlación baja, pero la tendencia es positiva por lo que se sugiere que a un mayor nivel de engagement mayor será la adaptabilidad de los colaboradores.
4. Se identificó que entre el engagement y la misión existe una relación positiva baja ($\rho = ,287$). Este hallazgo indica una correlación baja, entonces la tendencia de esta relación es positiva moderada entre las variables. Se sugiere que la misión sea clara de este modo el engagement será significativo en los colaboradores.
5. Se identificó que entre el engagement y la cultura organizacional existe relación positiva, muy fuerte ($\rho = ,198$) indicando correlación baja. Este hallazgo indica que existe una tendencia positiva baja entre el engagement y la cultura organizacional, sugiriendo que, a mejor cultura organizacional, mayor engagement en los colaboradores.

RECOMENDACIONES

1. Brindar charlas con la finalidad de estimular la autonomía de los empleados y hacerles sentir que la empresa, confía en sus capacidades, para que empiecen a tomar iniciativa propia. Además de brindarles la confianza para que puedan desarrollar sus habilidades en sus áreas respectivas y considerarlo como un gestor importante dentro de la organización. De esta forma mejorar el grado de engagement, donde el espacio sea para fortalecer las relaciones laborales afectando positivamente el rendimiento y trabajo en equipo de los colaboradores.
2. Gestionar talleres externos o internos según el plan anual de capacitaciones con la finalidad de fortalecer sus habilidades blandas de los trabajadores, para que puedan tener las herramientas necesarias e poder afrontar la frustración frente a los problemas en sus labores, por otro lado, la consistencia en los trabajadores se reflejaría respecto al compromiso laboral en los colaboradores, entonces tendrías a trabajadores comprometidos en poder persistir en el alcance de soluciones frente a contingencias de sus labores diarias. Así mismo se invita a una investigación más profunda sobre el tema ya que la consistencia encadena varias variables para lograr un nivel positivo y significativo que fortalezca el compromiso laboral
3. Diseñar programas de fortalecimiento de equipos donde la finalidad sea compartir metodologías de trabajo para poder diversificar las formas de trabajo así mismo poder brindar opciones que más se adecue al personal incentivando el compromiso (engagement) en los colaboradores donde la adaptabilidad prevalezca para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, así mismo con el apoyo del área de comunicaciones transmitir y fortalecer esta información. Teniendo trabajadores capacitados y con gran dinamismo para el desarrollo de problemas en sus labores diarias.
4. Implementar capacitaciones internas dirigidas a los colaboradores con la finalidad de poder fortalecer la misión de la organización, esta debe ser programada en varias sesiones y didácticas para plasmar a donde se quiere llegar con como empresa detallando las actividades corporativas y

aclarando cual es la finalidad de la empresa en la sociedad, el fortalecimiento de la misión compromete el engagement de los colaboradores direccionándolo al seguimiento de los objetivos empresariales.

5. Diseñar programas de capacitación interna dirigida al área de recursos humanos con la finalidad de fomentar el fortalecimiento del engagement, de los cuales se enfoquen temas como metodologías, modelos y criterios de evaluación de los niveles de engagement en la organización ya que estas fortalecen la cultura organizacional así mismo estas solidifican los lineamientos que la empresa desea transmitir a los colaboradores, de esta forma tener trabajadores enfocados y comprometidos con la actividades de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo M. M. (2023). Evolución del Employee Engagement: más allá de medir el clima laboral. Acsendo. <https://blog.acsendo.com/evolucion-del-employee-engagement-mas-alla-de-la-medicion-de-clima-laboral>.
- Acuña, L.et. al. (2020). La investigación científica. "Universidad Internacional de Ecuador". <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%c3%93N%20CIEN%c3%8dFICA.pdf>.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional En Busca del Desarrollo de Ventajas. E. Amorós, Comportamiento Organizacional En Busca del Desarrollo de Ventajas. https://books.google.es/books?id=uRfl1b44BjEC&lpg=PA2&ots=Xt_hHh6K
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2008). La teoría de las demandas y los recursos laborales. Journal of Work and Organizational Psychology, 29, 107-115. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8577811.pdf>
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. <http://www.workpsychologyarena.com>
- Belalcázar, S. B. (2012). Cultura organizacional. Informes psicológicos, 12(1), 41–51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5229778>
- Bhardawaj & Kalia (2021). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. Revista XIMB. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/XJM-08-2020-0089/full/pdf>.
- Budiono, I., Hamidah, H., & Yasin, M. (2019). The effect of prophetic leadership, organizational culture on employee engagement at sufism-based Islamic boarding school. Journal of International Conference Proceedings, 2(3), 99–106. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.649>

- Calderón et. al. (2019). Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro. Revista Psicogente. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3084/4263>.
- Calizaya López, J. M., Morales Palao, B., Pinto Pomareda, H. L., & Bellido Medina, R. S. (2020). ANÁLISIS DEL COMPROMISO LABORAL EN COLABORADORES DE GOBIERNOS LOCALES DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, PERÚ. Universidad, ciencia y tecnología, 24(106), 13–19. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>
- Cárdenas, T. (2014). Engagement (ilusión por el trabajo). Un modelo teórico- conceptual. Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Carvalho, J. C. da, y Prado, B. (2020). Investigación criminológica con población inmigrante: Aproximación a sus desafíos metodológicos. Boletín criminológico, 26(197), 1-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7701816>
- Chero Albornoz, L. V., & Cordova Chavez, L. V. (2018). Cultura Organizacional y su relación con el Engagement Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz-2018. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26417>
- Cortes, L., y Escudero, C. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Universo Abierto. <https://universoabierto.org/2020/10/01/tecnicas-y-metodos-cualitativos-para-la-investigacion-cientifica/>
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's Point of View on a decade of paradigm wars. Academy of Management Review, 21(3), 619–654. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9702100310>
- Díaz, D.O. (2021). Efectos del engagement en el Perú 2010-2020. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8763>

- Equipo Circular HR De fundación Chile. (2019). Medición engagement Latinoamérica 2019. (1), 42. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/06/estudio-engagement-2019-latam-circular-hr-com.pdf>.
- García, O. E., Peley, R., Pertúz, S. O., Pérez, K. L., & Vilorio, j. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. Revista ESPACIOS. ISSN, 798,1015. <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>
- Gómez, I. (2016). Comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa Confecciones Robalino & Robalino. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7655>.
- Gómez eat. (2023). La cultura y el engagement organizacional: el caso de una institución de educación superior. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1575/4192>
- Góngora, N. H., Nóbile, C., & Reija, L. (2014). Estudio comparativo de la cultura organizacional. Ciencias administrativas, año 2, núm. 4. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/43784>
- Harrison, R. (1972). Organization's Character. Business Review. https://books.google.com.pe/books/about/Understanding_Your_Organization_s_Charac.html?id=TMGbtgAACAAJ&redir_esc=y
- Ilyasa et. al. (2018). The Effect of Organization Culture, Knowledge Sharing and Employee Engagement on Employee Work Innovation. Revista Internacional de Investigación y Gestión Científica. <https://ijsrm.net/index.php/ijsrm/article/view/1252>
- Junyent, J. (1994). INVESCOM-UCM / Unidades de análisis. <http://miscucm.pbworks.com/w/page/21456984/Unidades%20de%20an%C3%A1lisis>
- Meng & Berger (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of

engagement and trust. Revista de Relaciones Públicas.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0363811118303801?via%3Dihub>.

Mendoza-Flórez, Y., Villamizar-Correa, P. A., García-Méndez, S., & Gutiérrez, J. C. (2020). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. I+D Revista de Investigaciones, 16(1), 216–224. <https://doi.org/10.33304/revinv.v16n1-2021017>

Moreno B. y Garrosa E. (2005) Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Ediciones Piramide.

Mosqueira, G. (2020). La cultura organizacional y su incidencia en la calidad de servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo: 2016. Revista Ciencia y Tecnología. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2896/3062>

Nurul y Setiawati (2019). Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: job satisfaction as intervening variable. Revista de la Investigación Integradora de Economía y Negocios. <https://www.proquest.com/openview/5c722a3597909671289b7b91b0be4bf9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032316>

Palacios Garay, K. E., Zavaleta Oliver, J. M., Fuster-Guillén, D., & Rengifo Lozano, R. (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. Revista de Ciencias Sociales (Ve), Esp. 28(5), 302-312.

Renninger y Hidi (2015). The Power of Interest for Motivation and Engagement. Routledge New York. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315771045/power-interest-motivation-engagement-ann-renninger-suzanne-hidi>

Robinson, D., Perryman, S., y Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement. Institute for Employment Studies. <https://instituteforpr.org/employee-engagement-5/>

- Robbins, S. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional (5°. ed.). México: Prentice - Hall Hispanoamericana S.A.
- Rodríguez, L. (2017). Relación entre cultura organizacional y engagement laboral en Instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Cao, Ascope. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/excathedraennegocios/article/view/1957>
- Rodríguez, Y. (2020). Metodología de la investigación. Klik. <https://cutt.ly/yGSu5Kq>
- Ruiz, A. y Ley, M. (2022). El mapa de la satisfacción laboral: estos son los países donde los autónomos viven mejor. El confidencial. https://www.elconfidencial.com/economia/2022-11-27/mapa-satisfaccion-labora-autonomos-viven-mejor_3529765/.
- Sánchez J.C., Tejero B, Yurrebaso A., Lanero A. (2006). Cultura organizacional: desentrañando vericuetos. Revista de antropología iberoamericana, 1(3), 387. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2147316.pdf>.
- Sanchez y Muñoz (2022). Cultura organizacional predominante y su relación con el engagement de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catacaos. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/4538>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Estudios Financieros. https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salanova, M., Martínez, I., y Llorens, S. (2006). Psicología Organizacional Positiva. En Psicología de la Organización (pp. 349-376). Pearson Hall. <https://www.want.uji.es/download/psicologia-organizacional-positiva/>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). El Engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial. https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf

Sanchez, F. R. (2022). Cultura organizacional y su relación con el engagement laboral en los colaboradores de la empresa Asesoría Empresarial Euscont S. A. C. 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/33976>

Segredo, A., Garcia, A., Leon, P., & Perdomo, I. Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. INFODIR. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25433w/Segredo%20Desarrollo%20institucional.pdf>.

Ure, M. (2018). Engagement estratégico y encuentro conversacional en los medios sociales. Revista de Comunicación, 17(1), 181-196. <https://doi.org/10.26441/RC17.1-2018-A10>

Vargas M. (2021) El estado actual del engagement de los colaboradores en todo el mundo. Great place to work. <https://www.greatplacetowork.com.ve/blog/el-estado-actual-del-engagement-de-los-colaboradores-en-todo-el-mundo>.

1. Anexos

Anexo 1. Cuestionario aplicado para recolección de datos del engagement

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	En esta organización	5	4	3	2	1
1	¿Te sientes lleno de energía en tu horario laboral en la municipalidad?					
2	¿Tu trabajo en la municipalidad, está lleno de significado y propósito?					
3	¿El tiempo pasa rápido cuando realizas tu trabajo en la institución?					
4	¿Te sientes fuerte y vigoroso trabajando en la municipalidad?					
5	¿Te sientes feliz y entusiasmado trabajando en la municipalidad?					
6	¿Cuándo trabajas en la municipalidad, olvidas todo lo que pasa a tu alrededor?					
7	¿Te inspira trabajar en la municipalidad?					
8	¿Cuándo te levantas por las mañanas tienes ganas de ir a trabajar a la municipalidad?					
9	¿Te sientes feliz cuando estas concentrado en tu trabajo en la institución?					
10	¿Estas orgulloso del trabajo que haces en la municipalidad?					
11	¿Estas inmerso en el trabajo que realizas dentro de la municipalidad?					
12	¿Puedes continuar laborando en la municipalidad, durante largos períodos de tiempo?					
13	¿El trabajo en la municipalidad es retador?					
14	¿Te “dejas llevar” por tu trabajo?					
15	¿Eres persistente en tu trabajo?					
16	¿Se te hace difícil, en la municipalidad, desconectarte de tu trabajo?					

Fuente: Sánchez Yarleque, A. M. & Muñoz Seminario, J. L. (2022). Cultura Organizacional Predominante y su relación con el Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catacaos. Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/4538/ADGGU-SAN-MUN-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Adaptado por: Marquina, S. (2023)

Anexo 2. Cuestionario aplicado para recolección de datos de la cultura organizacional

Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	En esta organización...	5	4	3	2	1
1	¿La mayoría de los trabajadores de la municipalidad, están comprometidos con su trabajo?					
2	¿Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información?					
3	¿En la municipalidad, la información se comparte ampliamente y se puede conseguir de forma más practica la información que se necesita?					
4	¿Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en la municipalidad?					
5	¿La planificación del trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado?					
6	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de la municipalidad?					
7	¿Trabajar en la municipalidad es como formar parte de un equipo?					
8	¿Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?					

9	¿Los grupos y no los individuos son los principales pilares de la municipalidad?					
10	¿El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la municipalidad?					
11	¿La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas?					
12	¿Las capacidades de “los futuros líderes en la institución” se mejoran constantemente?					
13	¿En la municipalidad se invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?					
14	¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?					
16	¿Los líderes y directores practican lo que pregonan?					
15	¿A menudo surgen problemas porque no disponen de las habilidades necesarias para hacer el trabajo?					
17	¿Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas?					
18	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que se conducen?					
19	¿Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas?					
20	¿Existe un código ético que guía el comportamiento y les ayuda a distinguir lo correcto?					
21	¿Cuándo existen desacuerdos, trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?					
22	¿La municipalidad tiene una cultura fuerte?					
23	¿Les resulta fácil lograr el consenso, a un ente más difícil?					
24	¿A menudo tienen dificultades para alcanzar acuerdos ente más clave?					
25	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?					
26	¿Su manera de trabajar es consistente y predecible?					
27	¿Las personas de diferentes grupos de la municipalidad tienen una perspectiva común?					
28	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la municipalidad?					
29	¿Trabajar con alguien de otro grupo de la municipalidad, es como trabajar con alguien de otra institución?					
30	¿Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?					
31	¿La forma que tienen de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar?					
32	¿Responden bien a los cambios del entorno?					
33	¿Adoptan de forma continua, nuevas y mejores formas de hacer las cosas?					

34	¿Los intentos de realizar cambios suelen ser en contra de la cultura de la institución?					
35	¿Las diferentes partes de la municipalidad, generalmente, cooperan entre sí para realizar cambios?					
36	¿Los comentarios y recomendaciones de sus clientes, conducen a menudo a introducir cambios?					
37	¿La información de la sociedad influye en sus decisiones?					
38	¿Todos tienen una comprensión profunda de los deseos y necesidades de su entorno?					
39	¿Sus decisiones ignoran con frecuencia los intereses de sus usuarios?					
40	¿Fomentan el contacto directo de su gente con sus usuarios?					
41	¿Consideran el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?					
43	¿Muchas ideas “se pierden por el camino”?					
42	¿Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados?					
44	¿El aprendizaje es un objetivo importante en su trabajo cotidiano?					
45	¿Se aseguran que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”?					
46	¿La municipalidad tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?					
47	¿Su estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones?					
48	¿La municipalidad tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo?					
49	¿La municipalidad tiene una clara estrategia de cara al futuro?					
50	¿La orientación estratégica de la municipalidad te resulta clara?					
51	¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?					
52	¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?					
53	¿La Dirección les conduce hacia los objetivos que tratan de alcanzar?					
54	¿Comparan continuamente su progreso con los objetivos fijados?					
55	¿Las personas de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?					
56	¿Tienen una visión compartida de cómo será la municipalidad en el futuro?					
57	¿Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo?					
58	¿El pensamiento a corto plazo compromete a menudo su visión a largo plazo?					
59	¿Su visión genera entusiasmo y motivación entre ustedes?					
60	¿Se puede satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer su visión a largo plazo?					

Fuente: Chero Albornoz, L. V., & Cordova Chavez, L. V. (2018). Cultura Organizacional y su relación con el Engagement Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz-2018. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26417>

Adaptado por: Villacaqui, A. (2023)

Anexo 3. Fiabilidad del instrumento Engagement

Notas		
Salida creada		26-SEP-2023 16:40:02
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	17
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el
		usuario se tratan
		como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se
		basan en todos los
		casos con datos
		válidos para todas
		las variables en el
		procedimiento.

Sintaxis		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR0
		0001 VAR00002
		VAR00003
		VAR00004
		VAR00005
		VAR00006
		VAR00007
		VAR00008
		VAR00009
		VAR00010
		VAR00011
		VAR00012
		VAR00013
		VAR00014
		VAR00015
		VAR00016
		/SCALE('ALL
		VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DES
		C
		RIPTIVE SCALE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.03

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido a	0	,0
	Total	17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	16

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR0000 1	4,2353	,43724	17
VAR0000 2	4,1176	,33211	17
VAR0000 3	4,5294	,51450	17
VAR0000 4	4,3529	,49259	17
VAR0000 5	4,4118	,50730	17
VAR0000 6	4,7647	,43724	17

VAR0000 7	4,5882	,61835	17
VAR0000 8	4,5294	,62426	17
VAR0000 9	4,6471	,49259	17
VAR0001 0	4,6471	,49259	17
VAR0001 1	4,5882	,50730	17
VAR0001 2	4,5882	,50730	17
VAR0001 3	4,0000	,70711	17
VAR0001 4	4,1765	,72761	17
VAR0001 5	4,4118	,50730	17
VAR0001 6	3,8235	1,13111	17

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
70,4118	29,882	5,46648	16

Anexo 4. Fiabilidad del instrumento cultura organizacional

Notas		
Salida creada		25-SEP-2023 11:11:21
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos4
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	17
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.

Sintaxis	RELIABILITY /VARIABLES=VA R0 0001 VAR00002 VAR000 03 VAR000 04 VAR000 05 VAR000 06 VAR000 07 VAR000 08 VAR000 09 VAR000 10 VAR000 11 VAR000 12 VAR000 13 VAR000 14 VAR000 15 VAR000 16
----------	---

	VAR000
	17
	VAR000
	18
	VAR000
	19
	VAR000
	20
	VAR000
	21
	VAR000
	22
	VAR000
	23
	VAR000
	24
	VAR000
	25
	VAR000
	26
	VAR000
	27
	VAR000
	28
	VAR00029

	VAR0003
	0
	VAR0003
	1
	VAR0003
	2
	VAR0003
	3
	VAR0003
	4
	VAR0003
	5
	VAR0003
	6
	VAR0003
	7
	VAR0003
	8
	VAR0003
	9
	VAR0004
	0
	VAR0004
	1
	VAR0004
	2
	VAR0004
	3
	VAR0004
	4
	VAR0004
	5

		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.03
	Tiempo transcurrido	00:00:00.14

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido a	0	,0
	Total	17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	60

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR000 01	3,5882	1,27764	17
VAR000 02	3,5294	1,12459	17
VAR000 03	3,7059	,98518	17
VAR000 04	3,3529	1,05719	17
VAR000 05	3,1765	1,13111	17
VAR000 06	3,7059	1,10480	17
VAR000 07	3,5294	,94324	17
VAR000 08	3,4706	1,12459	17
VAR000 09	3,7059	1,15999	17
VAR000 10	3,4118	1,06412	17
VAR000 11	3,7059	,98518	17
VAR000 12	3,2353	,90342	17

VAR00 0 13	3,3529	,78591	17
VAR00 0 14	3,2353	1,09141	17
VAR00 0 15	3,8235	,88284	17
VAR00 0 16	3,2353	,90342	17
VAR00 0 17	3,4706	1,17886	17
VAR00 0 18	3,4706	1,12459	17
VAR00 0 19	3,5294	,79982	17
VAR00 0 20	3,4706	1,00733	17
VAR00 0 21	3,4118	1,00367	17
VAR00 0 22	3,5882	1,00367	17
VAR00 0 23	3,7647	1,03256	17
VAR00 0 24	3,3529	,86177	17
VAR00 0 25	3,5294	,87447	17
VAR00 0 26	3,7647	,90342	17

VAR00 0 27	3,5294	,94324	17
VAR00 0 28	3,6471	,99632	17
VAR00 0 29	3,4706	,94324	17
VAR00 0 30	3,7059	1,10480	17
VAR00 0 31	3,5294	1,12459	17
VAR00 0 32	3,5294	1,23073	17
VAR00 0 33	3,2353	,90342	17
VAR00 0 34	3,8235	1,01460	17
VAR00 0 35	3,8235	1,07444	17
VAR00 0 36	3,7059	,84887	17
VAR00 0 37	3,2941	1,10480	17
VAR00 0 38	3,2941	,91956	17
VAR00 0 39	3,6471	,86177	17
VAR00 0 40	3,2941	,58787	17

VAR000 41	3,4118	1,27764	17
VAR000 42	3,4706	1,00733	17
VAR000 43	3,3529	1,11474	17
VAR000 44	3,6471	,86177	17
VAR000 45	3,4118	,79521	17
VAR000 46	3,4118	1,27764	17
VAR000 47	3,1176	,99262	17
VAR000 48	3,5294	1,17886	17
VAR000 49	3,6471	1,11474	17
VAR000 50	3,7059	,77174	17
VAR000 51	3,7059	1,04670	17
VAR000 52	3,6471	,93148	17
VAR000 53	3,5294	1,23073	17
VAR000 54	3,2941	1,04670	17

VAR00 0 55	3,6471	,99632	17
VAR00 0 56	3,3529	,93148	17
VAR00 0 57	3,7647	,66421	17
VAR00 0 58	4,0588	,96635	17
VAR00 0 59	3,6471	,93148	17
VAR00 0 60	3,3529	,93148	17

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
211,3529	585,243	24,19179	60

Anexo 5. Permiso de la municipalidad



Municipalidad
Distrital de
Laredo

Unidad de Personal

Laredo, 25 de octubre del 2023

CARTA N°120-2023-UP-MDL

SEÑORES:
MARQUINA VASQUEZ ESTER SARAI
VILLACAQUI SANTOS ANTHONY GOFFREY
PRESENTE. -

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA
DESARROLLO DE TESIS EN LA PRESENTE
ENTIDAD EDIL**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez mediante la presente queremos dejar constancia que la Municipalidad Distrital de Laredo con RUC 20178186869 debidamente representado por el Jefe de la Unidad de Personal, Jorge Antonio Rodríguez Castro, identificado con DNI°46314467, acepta el desarrollo de trabajo de investigación de Tesis, en la Municipalidad Distrital de Laredo de los estudiantes; **MARQUINA VASQUEZ ESTER SARAI**, identificada con DNI N° 71595662 y , **VILLACAQUI SANTOS ANTHONY GOFFREY**, identificada con DNI N° 74148407, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Asimismo, se le facilitara toda la información y acceso a las áreas correspondiente que conlleve el presente trabajo de investigación.

Sin otro particular, aprovechamos la ocasión para expresar nuestra mayor consideración y estima.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO
Mg. Jorge Antonio Rodríguez Castro
Jefe de la Unidad de Personal

CLPR/JARC

 @LaredoMunicipalidadDistrital
www.munilaredo.gob.pe/