



FACULTAD DE NEGOCIOS
Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION
CON EL ENGAGEMENT LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA ASESORIA
EMPRESARIAL EUSCONT SAC 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Frank Robert Sanchez Jara

Asesor:

Dra. Julia Otilia Sagastegui Cruz

<https://orcid.org/0000-0002-8274-7479>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Higinio Wong Aitken	18160533
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Carmen D'angelo Panizo	17917596
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	José Antonio Rodríguez Viera	17871205
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

TESIS FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	issuu.com Fuente de Internet	1%
3	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
8	documents.mx Fuente de Internet	<1%
9	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1 words
Excluir bibliografía Activo

DEDICATORIA

A mi familia, por el apoyo constante.

AGRADECIMIENTO

A los Docentes de la Universidad Privada del Norte por su Orientacion y Apoyo.

A la Universidad Privada del Norte por brindarme la oportunidad de cursar mis
estudios Profesionales.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	28
CAPÍTULO III: RESULTADOS	31
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	42
REFERENCIAS	47
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Correlacion Variable Cultura Organizacional y Engagement Laboral en los Colaboradores de la empresaAsesoría Empresarial Euscont SAC 2022	31
Tabla 2. Contrastación de hipotesis	32
Tabla 3. Relacion entre la Dimension Imolicacion y las Variable Engagement Laboral	39
Tabla 4. Relacion entre la Dimension Consistencia y la Variable Engagement Laboral	40
Tabla 5. Relacion entre la Dimension Adaptabilidad y la Variable Engagement ...	40
Tabla 6. Relacion entre la DIMension Mision y la Variable Engagement	41
Tabla 7. Matriz de Consistencia	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones de la Variable Cultura Organizacional	33
Figura 2. Variable Cultura Organizacional.....	36
Figura 3. Dimensiones de la Variable Engagement Laboral	37
Figura 4. Variable Engagement Laboral.....	38

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de Determinar la Relación entre la Cultura Organizacional y el Engagement Laboral en los colaboradores de la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC 2022. El tipo de investigación fue Correlacional de diseño no experimental. La población estuvo conformada por el total de colaboradores de la empresa, los cual asciende a un total de 27, cuya muestra fue de tipo censal. La información se obtuvo a partir de la aplicación de dos cuestionarios, aplicando técnica de la encuesta. Para la variable Cultura Organizacional se aplicó el cuestionario Denison Organizational culture Survey, con un alfa de Cronbach de 0.89, mientras que para la variable Engagement Laboral se aplicó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES), con un alfa de CronBach de 0.95, ambos cuestionarios fueron altamente confiables para su aplicación. Se Concluyó en que la Cultura Organizacional se relaciona de manera significativa con un coeficiente de relación de 0.868, lo que indica que la Variable Engagement Laboral Varía de acuerdo a las variaciones de la variable Cultura Organizacional.

PALABRAS CLAVES: Cultura Organizacional, Engagement Laboral, Colaboradores

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente las organizaciones alrededor del mundo se han enfocado en la creación de valor que los diferencie del resto de organizaciones, sin embargo, este no es posible sin un capital humano capacitado, es por ello que las empresas han comenzado a diseñar estrategias, cuya finalidad es que estos se sientan realmente comprometidos con la institución, obteniendo de ellos su mayor desempeño para el cumplimiento de los objetivos organizacionales planteados.

Las diferentes organizaciones alrededor del mundo, han logrado mantenerse en el mercado no solo por las estrategias de marketing y fidelización del cliente, sino también por el diseño de estrategias relacionados al personal (Martínez, 2021).

Sin embargo, Bernales (2014) señala que con el pasar de los años aun existen organizaciones que se enfocan totalmente en producir, ignorando totalmente aspectos ligados directamente a la cultura organizacional, como los valores o políticas.

Asimismo, Cárdenas (2018) menciona que una cultura organizacional exitosa, alinea a cada uno de sus colaboradores con el fin de cumplir con cada uno de los objetivos organizacionales planteados.

La importancia de la cultura organizacional se encuentra en que esta tiene como propósito la optimización del rendimiento general de la institución de tal manera que se logre potenciar la productividad (Beriguete, 2012).

En el Perú se han realizado diferentes investigaciones acerca de la Cultura Organizacional, en las cuales se evidencia una carencia de Cultura Organizacional, pues según los colaboradores, sus superiores se enfocan en el desempeño y productividad de los subordinados, ignorando diferentes aspectos, como la comunicación efectiva, el clima laboral, la motivación, etc.

Asimismo, la cultura Organizacional se encuentra ligada estrechamente al talento humano, es por ello que Canales (2013) afirma que han surgido cambios, enfocados en el capital humano, pues las organizaciones no solo se encuentran en la búsqueda de individuos que cumplan con sus actividades, sino que también se comprometan realmente con la organización.

Existen factores en el ámbito organizacional que se encargan de determinar los niveles de engagement laboral. Omar & Urteaga (2010) mencionan que la cultura organizacional y el engagement laboral son dos variables que se relacionan, ya que los colaboradores se encuentran expuestos a cambios que alteren los niveles de engagement laboral. Hofstede (2001) menciona que es importante generar altos niveles de engagement laboral se pueden lograr a través aspectos organizacionales superando las barreras culturales.

De acuerdo a un estudio realizado, se demostró que solo el 13% del personal se sentía realmente comprometido con la organización, mientras que el 63% señaló que no poseen ese vínculo de compromiso, dicho estudio concluye en que no solo deben fidelizarse los clientes, sino también los trabajadores, pues al existir un compromiso, los trabajadores tendrán un mayor desempeño, lo que garantizaría el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Bossaker y Bib, 2013).

A la fecha, distintas investigaciones han demostrado que la cultura organizacional y el engagement Laboral son variables que se relacionan muy estrechamente, pues Fernández y flores (2015), exponen que los colaboradores con índices más altos de engagement laboral, evidencian mayor cultura organizacional.

El diario Gestión (2022) indica que de acuerdo a un estudio realizado el Perú tiene uno de los índices más altos en compromiso Laboral a comparación de los países de america del Sur, con un porcentaje entre 85% y 86%, dentro de los cuales se consideran como factores principales el liderazgo de la gerencia de las organizaciones, la Remuneracion, asi como el reconocimiento que reciben. Asimismo el diario señala que aunque el colaborador se encuentre muy comprometido con su trabajo no quiere decir que este se encuentre satisfecho, sin embargo, es el compromiso lo que garantiza la estabilidad organizacional a largo plazo, es por ello que el reto actual es encontrar el equilibrio entre compromiso y satisfacción del colaborador.

Sodexo (2021) realizó una encuesta en la cual se determinó que el 73% de las empresas peruanas consideran que se deben crear una serie de mecanismos que otorguen un equilibrio entre la vida personal y profesional de los colaboradore, de tal manera que estos se involucren con los objetivos organizacionales a corto y largo plazo.

El diario El Peruano (2019) señala que es importante mantener al empleado altamente comprometido , es por ello que es necesario fomentar los siguientes valores: Profesionalismo, Experiencia, Cumplimiento, Trabajo en equipo y Conocimiento. Pues estos valores alinean al colaborador con la organización.

En los últimos meses se ha logrado percibir en la empresa Asesoría Empresarial EUSCONT SAC diferentes problemas e inconvenientes relacionados al engagement Laboral, pues la productividad de los trabajadores se ha visto reducido, y el desempeño ha sido deficiente, ocasionando problemas con terceros, asimismo, los objetivos organizacionales planteados a corto plazo no se han logrado alcanzar. Es por ello, que es necesaria la aplicación de la investigación para determinar los niveles de cultura organizacional, así como el de engagement Laboral y la manera en que ambas variables se relacionan.

Existen diferentes factores que pueden influir en el nivel de Cultura Organizacional así como en el engagement laboral de los trabajadores, Estas variables son fundamentales en una organización, pues estas tienen un efecto en la productividad y la motivación de los trabajadores, por lo que, a través de la presente investigación se pretende determinar la relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral de la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC.

Antecedentes

En un ámbito internacional Cuenca (2020) en su investigación denominada “Estudio de la gestión del compromiso y Cultura organizacional de los colaboradores de FLACSO” cuyo objetivo fue Analizar la Cultura Organizacional y el compromiso de los colaboradores de la empresa FLACSO. La investigación fue de tipo correlacional y de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por un total de 53 colaboradores, los mismos que representan la muestra de estudio. Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario. La información fue procesada del cual finalmente el autor concluye en

que existe relación entre ambas variables, sin embargo, esta es mínima, asimismo, se determinó que la cultura predominante es la cultura burocrática en el cual su fin es el cumplimiento de resultados en base a procesos sistemáticos preestablecidos.

Asimismo, se realizaron investigaciones con un enfoque Nacional, como Vargas (2017) cuyo trabajo de investigación se tituló “Cultura Organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión filial Juliaca” en el cual se buscó determinar la relación entre Cultura Organizacional y Engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión. Fue una investigación Descriptiva correlacional de diseño no experimental cuantitativo. Se utilizó la técnica de la encuesta, y su instrumento el cuestionario, para la variable Cultura Organizacional se utilizó de Denison Organizational culture Survey, mientras que para la variable Engagement se utilizó la encuesta Utrecht Work Engagement Scale. Dichos instrumentos fueron aplicados al total de la muestra, el cual ascendió a 202 colaboradores. El análisis de la información permitió al autor concluir en que solo el 12.4% de los colaboradores de la Universidad Unión tienen un alto nivel de Cultura y a su vez el nivel de engagement de igual forma, ya que la prueba Chi Cuadrado arrojó un resultado de 33.821 señalando que la cultura organizacional y el engagement tienen un alto nivel de relación.

En la investigación precedente se puede deducir que la Cultura Organizacional y el Engagement Laboral son variables que se encuentran estrechamente relacionadas, por lo que es importante la aplicación de investigaciones que permitan conocer el nivel de compromiso que los colaboradores mantienen con sus empleadores.

Morales (2019) en su investigación “Cultura organizacional y engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP SALUDPOL, Pueblo Libre, 2019” en el cual se tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP Saludpol, Pueblo Libre, 2019. Se trabajó bajo una metodología Descriptivo Correlacional con un enfoque hipotetico deductivo y cualitativo. La población y muestra de la investigación estuvo representado por un total de 50 trabajadores. La técnica aplicada fue la encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario. DOCS para la variable Cultura Organizacional y UWES para la variable Engagement Laboral. El análisis de la información determinó que existe una relacion positiva débil entre ambas variables con un valor de $r=0,428$ según el coeficiente de Pearson.

Jimenes (2021) en su investigación “La cultura organizacional y su relación con el engagement laboral en los gerentes de agencias bancarias, Lima, 2021” cuyo propósito determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el Engagement laboral en los gerentes de agencias bancarias en la ciudad de Lima en el año 2021. La investigación fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – Transversal. la población estuvo compuesta por todos los Gerentes de las agencias bancarias ubicadas en Lima, la muestra fue determinada a través de la aplicación de muestreo no probabilistico, el cual arrojó un resultado de 150 gerentes de agencias bancarias de la ciudad de Lima. Finalmente se concluye en que existe una relacion positiva entre la Cultura Organizacional y el engagement Laboral, con un Rho de Spearman de 0,523.

Morales (2018) desarrollo una investigación titulada “El engagement laboral y su relación con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2018” en el cual su principal objetivo fue determinar la relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018. Para el desarrollo de la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. La Muestra con la que se trabajo fue de 184 individuos. La información se procesó en el SPSS en el cual se determinó una relación directa significativa entre ambas variables, con un coeficiente de Pearson de 0.873, es decir, que a medida que los niveles de engagement en el personal disminuyan, la cultura organizacional también se vería afectada en proporción a su variación.

Luna y Mio (2018) en su investigación titulada “Cultura Organizacional y Engagement en colaboradores de una Empresa agroindustrial de Lambayeque” en la cual su objetivo principal fue determinar si existe relación entre cultura organizacional y el engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque. Fue una investigación de tipo correlacional descriptivo de diseño no experimental de corte transversal. Su población estuvo conformada por un total de 154 colaboradores, su muestra fue de tipo censal, con un total de 154. El instrumento aplico fue el cuestionario UWES. Finalmente, los autores concluyeron en que existe una relación positiva entre Cultura organizacional y Engagement, sin embargo, una de las

dimensiones de cultura organizacional Filosofía, y la dimensión Dedicación de la variable engagement no tuvieron relación.

Chero y Córdova (2018) desarrollaron la investigación la cual se tituló “Cultura Organizacional y su relación con el Engagement Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz – 2018” los autores tuvieron como propósito determinar la relación existente entre Cultura Organizacional y Engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia. La investigación fue de tipo correlacional no experimental. La población se encontró conformada por un total de 217 colaboradores, mientras que la muestra con la que se trabajó fue de 120 colaboradores. Se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Ambos validados. Se hizo la prueba de Chi Cuadrado para determinar la relación existente entre ambas variables, cuyo resultado fue de 3.17, siendo un valor significativo y aceptando la hipótesis planteada, la cultura organización y el engagement laboral tienen una relación directa.

Marco Teórico

Cultura Organizacional

Morelos y Montalvo (2014) conceptualizan la cultura organizacional es como la personalidad de un individuo, ya que cada organización posee características únicas que lo identifican y diferencian de otras.

Por otro lado, Lujan (2017) menciona que la cultura organizacional “es una herramienta el cual establece pautas, los cuales los colaboradores de la organización deben cumplir con el fin de lograr los objetivos organizacionales”.

Otro concepto relevante es el que brinda Gómez (2019) este autor define la cultura organizacional como un factor de suma importancia, ya que considera que este es un determinante para la toma de decisiones a nivel gerencial, dependiendo de esta el cumplimiento de los objetivos organizacionales planteados.

La Cultura Organizacional es el conjunto de comportamiento homogéneos y valores que son definidos por la organización, estos deben ser aplicados por todos los integrantes, es decir, la Cultura Organizacional establece ciertas normas de comportamiento en los individuos que forman parte de la Organización (Ambrossi & Marconi, 2017).

Finalmente, Denison (1989) señala que la cultura Organizacional se refiere al conjunto de valores y creencias, así como los principios fundamentales que forman los cimientos de un sistema gerencial de una organización”

Schein (2004) conceptualiza la Cultura Organizacional como el conjunto de Creencias y valores que tienen un grado de influencia sobre las conductas del colaborador. Mientras que Schneider (1990) indica que la Cultura Organizacional, aun no tiene un concepto definido, sin embargo, es fundamental dentro de una organización, ya que se encuentra ligado a la productividad, compromiso, entre otros.

Importancia de la Cultura Organizacional

Flamholtz (2002) menciona que la Cultura Organizacional se distingue por ser un área enfocada en el desarrollo organizativo, siendo una pieza básica para el diseño de estrategias que apunten al éxito organizacional, es por ello que la Cultura Organizacional es importante:

- La Cultura Organizacional se puede comparar con la personalidad de una persona.
- Marca Pautas para usar adecuadamente la información.
- Facilita el Compromiso de cada uno de los colaboradores.
- Transmite sentimiento de identidad a los miembros de la empresa.
- Logra la conexión entre todos los miembros de la organización.

Vera (2017) menciona que la importancia de la Cultura Organizacional radica en lo siguiente:

- Mayor Compromiso de los Colaboradores:

La cultura Organizacional se encuentra impulsado por el compromiso de los los miembros de la Organización, lo que motiva a los colaboradores en desarrollar con proactividad sus funciones.

- Disminucion de la rotación:

Los colaboradores al sentirse valorados tienen menos probabilidad de abandonar su puesto de trabajo.

- Fuerte Identidad de Marca:

La cultura Organizacional representa la reputación. Si en caso se carece de una Cultura Organizacional establecida, la marca será débil.

- Buen Clima Organizacional:

La Cultura Organización mejora los flujos de trabajo y orienta en el proceso de toma de decisiones, asimismo, ayuda a los equipos a superar las barreras de ambigüedad.

Asimismo, el autor menciona que para mejorar la Cultura Organizacional es importante cumplir con lo siguientes:

- Fomentar la Comunicación Efectiva
- Retroalimentación periódica

Modelos de Cultura Organizacional

Hellriegel (2008) manifiesta que existen cuatro tipos de Cultura Organizacional, caracterizadas por el control formal y el punto focal de atención siendo estas las siguientes:

- Cultura Organizacional Burocrática: Enfocada en el control, manteniendo una orientación interna, valorándose lo formal, existiendo una estandarización en los procedimientos y la comunicación se caracteriza por ser vertical.
- Cultura Organizacional de Clan: Se enfoca en la importancia a la flexibilidad, así como a la orientación interna haciendo énfasis en el desarrollo personal de los individuos, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la participación continua de los colaboradores.

- Cultura Organizacional Emprendedora: Se caracteriza por poseer una orientación externa y asumir riesgos altos, además de impulsar los niveles de dinamismo, creatividad en sus colaboradores, así como su rápida adaptación a los cambios.

- Cultura Organizacional de Mercado: este modelo de cultura enfatiza en lo externo, sin embargo, es necesario mantener estabilidad y control para lograr mejoras en sus niveles de productividad y competitividad.

Dimensiones de la Variable Cultura Organizacional

Cameron (2006) señala que las dimensiones por la que se encuentra compuesta la cultura Organizacional son:

- Motivación
- Liderazgo
- Conocimiento
- Comunicación
- Cultura

Por otro lado, Según Denison (2006) la Cultura Organizacional puede ser medida a través de cuatro Dimensiones, siendo estas las siguientes:

- Implicación
- Consistencia

- Adaptabilidad
- Misión

Engagement Laboral

El Engagement Laboral se ha constituido como uno de los aspectos más relevantes en la gestión del talento Humano, ya que poseer un equipo de trabajo con alto nivel de engagement laboral, se ha convertido en unos de los principales objetivos. El Compromiso laboral de los colaboradores se refleja en el nivel de satisfacción laboral. (Rodríguez, Larrachea y Costagliola, 2015).

El compromiso organizacional se basa en el nivel de involucramiento de los individuos de una organización, con respecto al logro de las metas organizacionales, o sea que, las personas se comprometan con el desarrollo y aumento de la organización, manteniendo un grado elevado de satisfacción gremial. (Kahn, 1990)

Artiga (2019) menciona que el engagement laboral se refiere al grado de compromiso laboral que mantienen los colaboradores en una empresa u organización, dentro de las cuales se toma como factor clave, la satisfacción, así como, el bienestar físico y mental, condiciones de trabajo y realización profesional.

Por otro lado, Cortes (2021) conceptualiza el engagement Laboral como una condición deseable, el cual tiene un propósito organizacional y esfuerzo enfocado, asimismo, indica que es una conexión emocional que mantiene un colaborador por la organización, el cual influye en gran medida en su comportamiento y en el nivel de esfuerzo.

Mejora del Engagement Laboral

Cortes (2021), menciona que existen diversas formas de mejorar el engagement laboral:

- Proponer Expectativas Claras:

Es importante tener claros los detalles del trabajo, de lo contrario los colaboradores se sentirán frustrados. Esto contribuye a la proactividad de los colaboradores.

- Fomentar la Retroalimentación periódica:

Es fundamental que las organizaciones proporcionen retroalimentación de manera periódica a los colaboradores, esto además es considerado una clave del éxito para las organizaciones.

- Fomentar relaciones laborales de alta calidad:

Es importante que cada jefe de área fomente las relaciones entre sus subordinados, ya que una buena relación entre superior y subordinado propicia un buen clima laboral.

- Implementación de un sistema de Comunicación de alta Calidad:

Es necesario implementar un sistema de comunicación eficiente y eficaz dentro de la organización, esto proporciona a los trabajadores una imagen clara de cada uno de los diferentes eventos dentro de la empresa.

Beneficios del Engagement Laboral

Thomson (2014) señala que mantener altos niveles de Engagement en la organización otorga una serie de beneficios:

- Satisfacción de los colaboradores:

La satisfacción es clave en las organizaciones, la falta de este disminuye el crecimiento de las empresas. La calidad de su trabajo es mayor cuando los niveles de satisfacción son altos.

- Mayor rotación y menor rotación:

El proceso de reclutamiento de nuevo personal conlleva a costos más elevados, como dinero y tiempo, aplicar estrategias orientadas al ENGagement Laboral permite mayor retención del talento humano.

- Mayor Productividad:

Los colaboradores con mayor Compromiso Laboral, se esfuerzan mucho más y en efecto los niveles de producción aumentan.

- Mayor Rentabilidad:

Al sentirse más comprometido con la organización, se produce un bien o servicio de mayor calidad, por lo tanto los clientes se sentirán satisfechos, es decir, estos regresarán con referidos.

- Aumento de la lealtad:

Una de las mayores ventajas que ofrece el Engagement Laboral, es la lealtad de los colaboradores, por lo que estos actuarán como embajadores de la marca para la que trabajan.

Factores que favorecen el Engagement Laboral en una empresa

Schaufeli y Salanova (2007) mencionan que estos factores son los siguientes:

- Experiencias Positivas
- Motivación
- Liderazgo
- Emociones positivas
- Recursos Materiales
- Comunicación asertiva.
- Condiciones ergonómica

Modelos de Engagement Laboral

Salanova & Schaufeli (2009) señalan que según para su funcionamiento efectivo, lo cual sugiere que es un modelo flexible respecto a el tipo de organización incluye solicitudes diversas, así como de los recursos lo en realidad primordial para producir compromiso organizacional en los ayudantes de la organización.

El modelo en mención involucra 2 procesos, uno de ellos es el deterioro de la salud, en el que las altas solicitudes agotan al colaborador y el segundo proceso es el de motivación enfocado en la utilización efectivo de los recursos, garantizando resultados positivos, como lo es el compromiso organizacional, un rendimiento optimizado, así como un crecimiento en los índices de manejo gremial.

Diferentes autores señalan que el compromiso organizacional es utilizado como un papel mediador de los recursos laborales y la conducta de los ayudantes, teniendo presente esto, el compromiso gremial se asocia de manera positiva con los

recursos laborales, dentro del cual además es viable descubrir recursos físicos, sociales, así como además los organizacionales.

Dimensiones de la Variable Engagement Laboral

De acuerdo a Sandoval y Schaufeli (2003), existen tres dimensiones mediante el cual se mide de manera efectiva el Engagement Laboral, siendo estos los siguientes:

Vigor: Se refiere al grado de energía que muestra el colaborador a medida que cumple con sus actividades laborales, además se enfoca en el nivel de disposición que presentan los trabajadores para hacer funcionalidades de la organización.

Dedicación: Enfocado en en la época que los trabajadores le dedican a la organización para poder consumir las metas organizacionales, el cual involucra sentir orgullo y que sientan motivación para el cumplimiento de las metas y objetivos planteados.

Absorción: Es una característica demasiado importante del compromiso Organizacional, el cual se refiere al nivel de concentración que presentan los trabajadores al realizar sus tareas cotidianas.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera se relaciona la Cultura Organizacional con el Engagement laboral en la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC?

1.3. Objetivos

1.3.1. Obejetivo General

Determinar la Relación entre Cultura Organizacional y Engagement Laboral en los colaboradores de la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC 2022.

1.3.2. Objetivo Especificos

- a) Analizar la variable Cultura Organizacional en la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC 2022
- b) Analizar la variable Engagement Laboral en la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC 2022
- c) Analizar la relación que existe entre las Dimensiones de la Variable Cultura Organizacional y la Variable Engagement Laboral en los colaboradores de la empresa Asesoría empresarial Euscont SAC 2022

1.4. Hipótesis

H1: La Cultura Organizacional se relaciona de manera significativa con el Engagement laboral en la empresa Asesoría empresarial Euscont SAC.

Ho: La Cultura Organizacional no se relaciona de manera significativa con el Engagement laboral en la empresa Asesoría empresarial Euscont SAC.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Población y muestra:

2.1.1. Poblacion:

Arias (2006) define la población como “un conjunto finito o infinito los cuales tienen características en común, el cual tiene una delimitación determinada por el objeto de estudio”

Bajo este contexto la población para la presente investigación se encuentra conformada por 27 Trabajadores.

2.1.2. Muestra:

Ramírez (1997) menciona que la muestra Censal es “aquella en donde la totalidad de las unidades de investigación son consideradas como muestra de la investigación” Para la presente investigación se toma el tipo de muestra censal, es decir, la muestra se encuentra conformada por 27 Trabajadores de la empresa Asesoría empresarial Euscont SAC.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos:

Para el desarrollo de la investigación se aplicará la técnica de la encuesta, y como instrumento un cuestionario para medir ambas variables.

Variable Cultura Organizacional: para medir la variable Cultura organizacional, se aplicará el cuestionario Denison Organizational culture Survey, diseñado por Denison (2006), el cual consta de 60 Ítems, clasificados en cuatro dimensiones:

- Implicación
- Consistencia
- Adaptabilidad
- Misión

El alfa de Cronbach para el Cuestionario Denison Organizational Culture Survey es de 0.89, lo que significa que el instrumento es altamente confiable para su aplicación.

Variable Engagement Laboral: Para medir la variable Engagement Laboral se utilizará el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) diseñada por Sandoval & Schaufeli (2003), consta de un total de 17 ítems y se encuentra dividido en tres dimensiones:

- Vigor
- Dedicación
- Absorción

El alfa de Cronbach para este instrumento es de 0.95, lo que indica que es altamente confiable para su aplicación.

2.3. Procedimiento:

La investigación surge a partir de observar ciertos problemas relacionados con el personal que labora en la empresa en estudio, por lo que es sumamente importante conocer los niveles de Cultura Organizacional y de Engagement Laboral y de qué manera estas variables se encuentran relacionadas.

Para la realización de la investigación fue necesaria la aprobación del representante Legal de la empresa en estudio ya que la información que se obtendrá es de carácter confidencial y con fines académicos.

La recopilación de la información se hizo a través de la aplicación de dos cuestionarios, uno para cada variable, el cual nos permitió medir cada una de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional y Engagement Laboral. La información obtenida fue tabulada en el procesador de información SPSS Versión 25, para determinar el Rho de Pearson, asimismo se generaron tablas y figuras para una adecuada interpretación de los resultados, y la determinación estadística de la relación entre ambas variables.

Finalmente se concluyó en base al análisis realizado a la información obtenida.

2.4. Aspectos Éticos

La presente investigación se desarrolló respetando la propiedad intelectual de los diversos autores, es por ello que se citó de manera adecuada utilizando las Normas APA. Asimismo, la información obtenida a través de la aplicación de los instrumentos solo fue utilizada para fines académicos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Determinar la Relación entre Cultura Organizacional y Engagement Laboral en los colaboradores de la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC 2022.

Tabla 1

Correlacion Variable Cultura Organizacional y Engagement Laboral en los Colaboradores de la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC 2022

		Cultura Organizacional	Engagement Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	.868
	Sig. (bilateral)		.678
	N	60	17
Engagement Laboral	Correlación de Pearson	.868	1
	Sig. (bilateral)	.678	
	N	17	60

Fuente: SPSS Ver 25

Existe una relación significativa entre la variable Cultura Organizacional y la variable Engagement Laboral en la Empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC, ya que de acuerdo al coeficiente de Correlación de Pearson se obtuvo un coeficiente de 0.868, lo que indica que a mayor nivel de Cultura Organizacional Mayor será el Engagement de los colaboradores.

Contrastación de hipótesis

Tabla 2

Contrastación de hipótesis

COEFICIENTE DE CORRELACION ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL			
	Correlación de Pearson		
Cultura Organizacional		1	.868
	Correlación de Pearson		
Engagement Laboral		.868	1

Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.868, lo que señala que existe una relación positiva significativa el sig. (bit) fue > 5

Hi: La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el Engagement Laboral en los Colaboradores de la Empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC

Ho: No existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Engagement Laboral en los colaboradores de la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC

Se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis de la investigación (Hi), la Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el Engagement Laboral.

3.2. Analizar la variable Cultura Organizacional en la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC 2022

Figura 1

Dimensiones de la Variable Cultura Organizacional

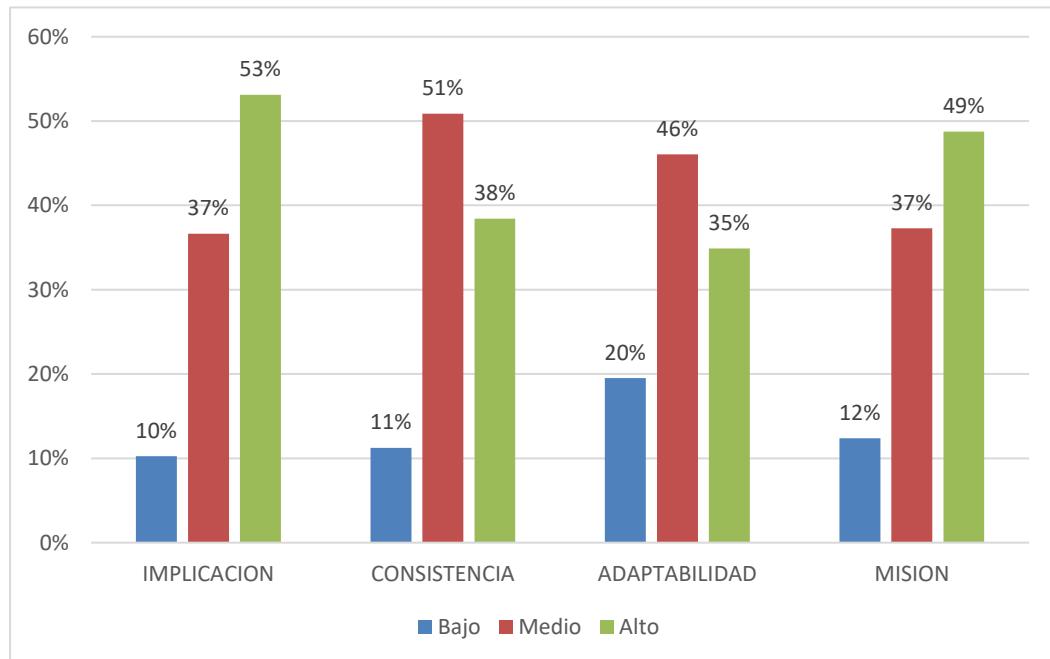


Figura 1. Dimensiones de la variable Cultura Organizacional. En la figura se observa que la dimensión con mayor percepción es la Implicación, con el 53%, mientras que el 37% de los encuestados mencionó percibirlo en nivel medio. Los colaboradores mencionaron que poseen habilidades para la toma de decisiones de acuerdo a su puesto de trabajo, así como el desarrollo de otras capacidades, sin embargo, consideran que deben mejorar el trabajar en equipo.

La dimensión Consistencia es calificada en nivel medio por el 51% de los encuestados, mientras que el 38% lo califica en nivel alto. Los encuestados señalaron que desarrollan sus valores y diferentes habilidades

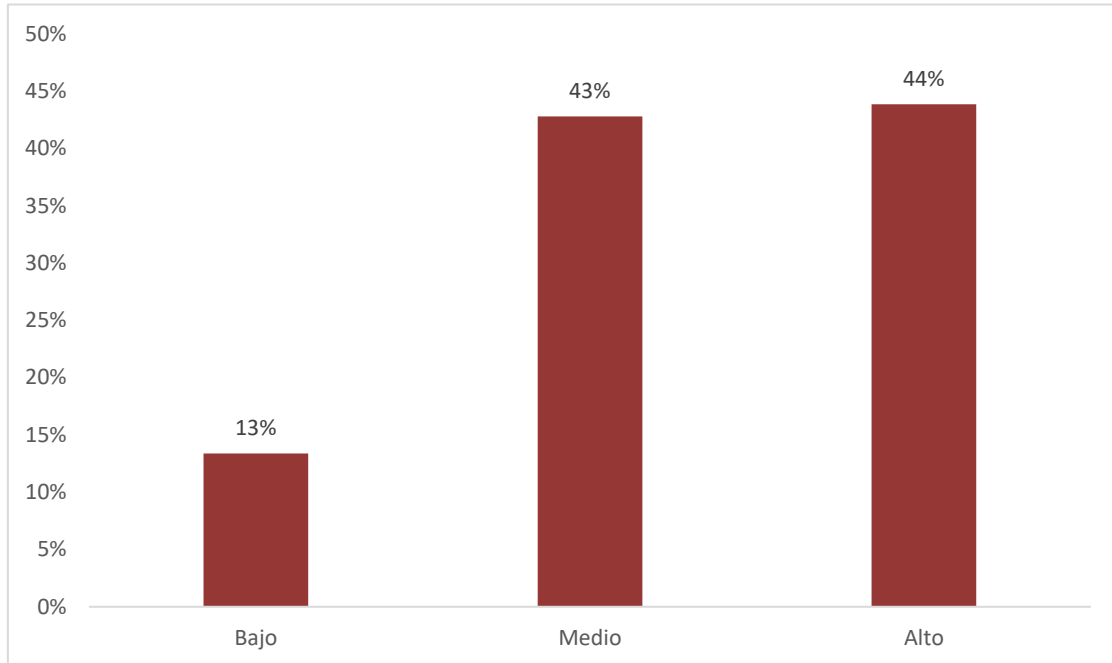
para la interacción con los encargados de las diferentes áreas, así mismo, se enfocan en la coordinación para trabajar de manera consistente.

La Dimensión Adaptabilidad es percibida por el 46% de los colaboradores en nivel medio, el 35% de los encuestados manifestó percibirla en nivel alto, mientras que el 20% en nivel bajo, pues los colaboradores encuestados señalaron que suelen inclinarse al cambio, ya que se encuentran expuestos a estos, asimismo, se enfatiza en el la atención al cliente. Sin embargo, señalaron que carecen del aprendizaje organizativo.

La Dimensión Misión es calificada por el 49% de los colaboradores en nivel alto, el 37% en nivel medio y el 12% en nivel bajo, ya que los encuestados de la empresa señalaron que se encuentran trabajando en la misma dirección para el cumplimiento de las metas y objetivos.

Figura 2

Variable Cultura Organizacional

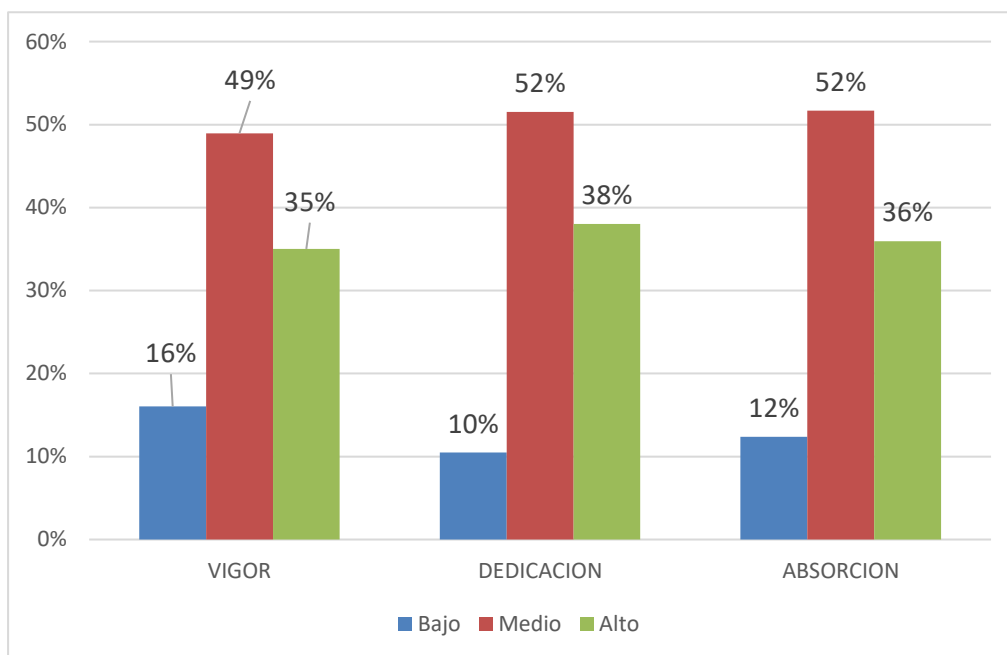


La Cultura Organizacional. La variable es percibida por los colaboradores de la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC en nivel alto por el 44% de los colaboradores, el 43% señaló percibirlo en nivel medio, mientras que el 13% indicó percibirlo en nivel bajo, pues los encuestados indican que a pesar que la cultura Organizacional no es baja, es necesario mejorar algunos aspectos sumamente importantes.

3.3. Analizar la variable Engagement Laboral en la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC 2022

Figura 3

Dimensiones de la Variable Engagement Laboral



La Dimensión Vigor es percibido en nivel medio por el 49% de los encuestados, el 35% señaló percibirlo en nivel alto, mientras que el 16% lo percibió en nivel bajo, pues los colaboradores indicaron que se sienten bien desarrollando sus actividades, así como orgullosos, sin embargo, indicaron que no es posible que trabajen durante largos periodos de tiempo.

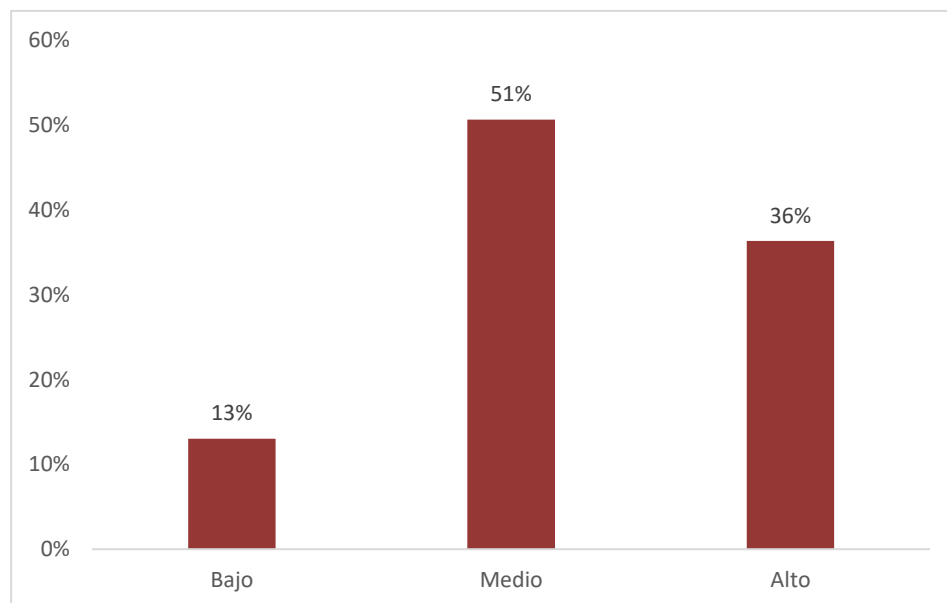
En la Dimensión Dedicación el 52% de los colaboradores encuestados percibe la dimensión Dedicación en nivel medio, el 38% en nivel alto, mientras que el 10% en nivel bajo, los colaboradores indicaron sentirse

importantes y que aportan para el logro de los objetivos organizacionales, sin embargo, es necesario diseñar estrategias que promuevan la motivación laboral.

Con respecto a la Dimensión Absorción los resultados obtenidos indican que el 52% de los colaboradores encuestados perciben la dimensión Absorción en nivel medio, el 36% en nivel alto, por otro lado, el 12% indicó percibir la dimensión en nivel bajo. Los colaboradores encuestados señalaron que después de iniciar su jornada laboral se concentran totalmente en sus labores.

Figura 4

Variable Engagement Laboral



La variable Engagement Laboral es calificada por los encuestados en nivel medio por el 51%, el 36% en nivel alto, mientras que el 13% señaló mantener un nivel bajo.

3.4. Analizar la relación que existe entre las Dimensiones de la Variable Cultura Organizacional y la Variable Engagement Laboral en los colaboradores de la empresa Asesoría empresarial Euscont SAC 2022

Tabla 3

Relacion entre la Dimension Imolicacion y las Variable Engagement Laboral

		Implicación	Engagement	
Rho de Pearson	Implicación	Coefficiente de correlación	,794**	
		Sig. (bilateral)	0.000	
	N	27	27	
	Engagement	Coefficiente de correlación	,794**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	27	27

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

Tabla 4

Relacion entre la Dimension Consistencia y la Variable Engagement

Laboral

		Consistencia	Engagement
Rho de	Consistencia	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,806**
		N	27
Pearson	Engagement	Coficiente de correlación	,806**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	27

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

Tabla 5

Relacion entre la Dimension Adaptabilidad y la Variable Engagement

		Adaptabilidad	Engagement
Rho de	Adaptabilidad	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,786**
		N	27
Pearson	Engagement	Coficiente de correlación	,786**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	27

N

27

27

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

Tabla 6

Relacion entre la DImension Mision y la Variable Engagement

		Misión	Engagement	
Rho de Pearson	Misión	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,902**	
	N	27	27	
	Engagement	Coefficiente de correlación	,902**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	27	27

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

De acuerdo al coeficiente de Pearson cada Dimensión se relaciona de manera positiva directa con la Variable Engagement. LA dimensión Misión es la que Se relaciona en mayor proporción con un coeficiente de relación de 0.902, mientras que la Dimensión con menor relación es la Adaptabilidad, con un coeficiente 0.786

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusion

La presente investigación fue desarrollada con el fin de determinar la relación entre la variable Cultura Organizacional y el Engagement laboral en la empresa Asesoría empresarial Euscont SAC, para ellos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento, el cuestionario, ambos instrumentos con alta confiabilidad estadística. La Cultura Organizacional y el Engagement Laboral son dos variables que en los últimos años se han estudiado, ya que las empresas han comenzado a mostrar mayor interés por su talento humano, ya que este es uno de los factores más importantes en una organización, de acuerdo a lo indicado por Canales (2013) han surgido cambios, enfocados en el capital humano, pues las organizaciones no solo se encuentran en la búsqueda de individuos que cumplan con sus actividades, sino que también se comprometan realmente con la organización.

En el análisis de la información se determinó el nivel percibido por los encuestados con respecto a la Variable Cultura Organizacional es alto, según lo indicado por el 44%, el 43% indicó calificarlo en nivel medio, mientras que el 13% en nivel bajo. La Dimensión con mayor calificación es Implicación, pues el 53% la calificó en nivel alto, los colaboradores mencionaron que consideran poseer habilidades para la toma de decisiones de acuerdo a su puesto de trabajo, así como también se promueve el desarrollo de sus habilidades y capacidades, no obstante, es necesario mejorar la habilidad de trabajo en equipo, Hellriegel

(2008) menciona que la cultura organizacional se desarrolla con la orientación interna al trabajo en equipo y la activa participación de cada trabajador.

En cuanto a la dimensión con menor percepción fue Adaptabilidad, pues el 20% señaló percibir esta dimensión en nivel bajo, el 46% en nivel medio y el 35% en nivel alto, los colaboradores mencionaron encontrarse orientados al cambio, ya que estos se experimentan muy seguido, no obstante, indicaron carecer de aprendizaje organizativo.

Es necesario conocer el modelo de Cultura Organizacional al que se encuentra orientada la organización, según Lujan (2017) la Cultura Organizacional es una herramienta, la cual establece una serie de pautas, que los colaboradores deben seguir para el logro integral de los Objetivos Planteados.

En la investigación realizada por Cuenca (2020) “Estudio de la gestión del compromiso y Cultura organizacional de los colaboradores de FLACSO” se determinó que la Cultura Burocrática es predominante, el cual se enfoca en el cumplimiento de resultados en base a procesos sistemáticos.

Por otro lado, con respecto a la variable Engagement Laboral, el 51% de los encuestados manifestaron percibir la variable en nivel Medio, el 36%, mientras que el 13% señalaron percibirla en nivel bajo. La dimensión con menor percepción es Vigor, el 16% de los encuestados mencionaron que a pesar que sus jefes inmediatos les soliciten trabajar más tiempo, no es posible para ellos laborar durante largos periodos, pero que sus actividades cotidianas las realizan con entusiasmo.

La Dimensión con mayor percepción en la empresa Asesoría Empresarial Euscont fue la Dimensión Dedicación, pues el 52% de los colaboradores

encuestados percibe la dimensión en nivel medio, el 38% en nivel alto, mientras que el 10% en nivel bajo, los colaboradores indicaron sentirse importantes y que aportan para el logro de los objetivos organizacionales, sin embargo, es necesario diseñar estrategias que promuevan la motivación laboral.

El Engagement Laboral se ha constituido como uno de los aspectos más importantes en la gestión de Recursos Humanos, Kahn (1990) menciona que El compromiso organizacional se basa en el nivel de involucramiento de los individuos de una organización, con respecto al logro de las metas organizacionales, o sea que, las personas se comprometan con el desarrollo y aumento de la organización, manteniendo un grado elevado de satisfacción gremial.

El análisis de la información permitió concluir en que existe una relación positiva directa, pues el coeficiente de Pearson es de .868, lo que indica, que, si la variable Cultura Organizacional tiene una variación, esta se verá reflejada en la variable Engagement Laboral, por lo tanto la hipótesis planteada.

Fernández y Flores (2015) mencionan que “los colaboradores con índices más altos de Engagement Laboral, evidencian mayor cultura organizacional” por lo que se puede afirmar que ambas variable siempre se encontraran relacionadas, Morales (2018) en su investigación “El engagement laboral y su relación con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2018” determinó un coeficiente de relación de 0.873, confirmando la relación significativa entre ambas variables.

Luna y Mio (2018) en su investigación “Cultura Organizacional y Engagement en colaboradores de una Empresa agroindustrial de Lambayeque” determinaron una relación positiva, sin embargo, una de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional no tuvo relación con la variable Engagemnt.

La Cultura Organizacional y el Engagement Laboral son variables que se relacionan estrechamente ya que ambas están directamente relacionadas al personal de una organización, como o expone Omar & Urteaga (2010) mencionan que la cultura organizacional y el Engagement laboral son dos variables que se relacionan, ya que los colaboradores se encuentran expuestos a cambios que alteren los niveles de Engagement laboral.

4.2. Conclusiones:

1. La Variable Cultura Organizacional se relaciona de manera Significativa con la variable Engagement Laboral, pues se determinó un coeficiente de relación de .868, lo que indica, que, si los niveles de Cultura organizacional aumentan, el Engagement Laboral también aumentara.
2. La variable Cultura Organizacional es calificada por los colaboradores de la empresa en nivel alto por el 44%, mientras que el 44 menciona percibirlo en nivel medio, pues trabajan de manera coordinada, dirigiéndose en la misma dirección para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, asimismo, se determinó que la dimensión con mayor percepción por parte de los colaboradores es la dimensión de implicación, mientras que la de menor

percepción es la dimensión adaptabilidad, ya que expresaron carecer de aprendizaje organizativo.

3. La variable Engagement es percibida por los colaboradores en nivel medio por el 51% de los encuestados, mientras que el 36% señaló percibirlo en nivel alto, sin embargo, el 13% indicó que los niveles del Engagement son bajos. Los colaboradores de la empresa mencionaron que se sienten a gusto desarrollando sus actividades, sin embargo, es necesaria la aplicación de estrategias enfocadas en la motivación laboral, asimismo, se determinó que la dimensión con mayor percepción de los colaboradores fue la dimensión Dedicación, mientras que la menos percibida fue la dimensión Vigor.
4. Se determinó que la Dimensión Misión se relaciona de manera positiva con la variable Engagement laboral, con un coeficiente de 0.902, lo que indica que es la dimensión con mayor influencia en la variable, mientras que la Dimensión Adaptabilidad es la dimensión con menor relación con la variable Engagement laboral, pues se determinó un coeficiente de relación de 0.786.

REFERENCIAS

- Ambrossi, D., y Marconi, L. (2017). *Diagnóstico de la Cultura Organizacional en el Banco de Loja*. PODIUM Edición Especial, 7-27.
- Bakker. S. (2011). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale*. Obtenido de Preliminary Manual:
http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Chero, L. & Córdova, L. (2018). *Cultura Organizacional y su relación con el engagement laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz – 2018*. [Tesis de Licenciatura]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26417>
- Cortés (2021). *Engagement Laboral*. Recuperado de <https://www.geovictoria.com/cl/recursos-humanos/que-es-el-engagement-laboral/>
- Cuenca, R. (2020). *Estudio de la Gestión del Compromiso y Cultura organizacional en los colaboradores de FLACSO*. [Tesis de Licenciatura]. Recuperado de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/433/379>
- Gestión (2022). *¿Qué tanto se comprometen los Peruanos con la empresa para la que trabajan.*, Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/?ref=gesr>
- El Peruano (2019). *Habilidad y Conocimiento, Compromiso Laboral*. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia/50879-compromiso-laboral>
- Flamholtz, E. (2002). *La cultura empresarial y la cuenta de resultados*. Harvard Deusto Business Review.

- Hellriegel, D., Jackson, S. E., y Slocum, J. W. (2008). *Administración: Un enfoque basado en competencias* (11th ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Jimenez, Y. (2021). *La cultura organizacional y su relación con el engagement laboral en los gerentes de agencias bancarias, Lima, 2021*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29370?show=full>
- Luna, L. & Mio, R. (2018). *Cultura Organizacional y Engagement en Colaboradores de una Empresa Agroindustrial de Lambayeque*. Universidad Señor de Sipan [Tesis de Licenciatura]. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4108>
- Morales, R. (2018). *El engagement laboral y su relación con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2018*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad del Altiplano. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/17464>
- Morales, J. (2019). *Cultura organizacional y engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP SALUDPOL, Pueblo Libre, 2019*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42946/Morales_MJE.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Vargas, A. (2017). *Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017*. [Tesis de Licenciatura]. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/354667621_Cultura_organizacion_al_y_engagement_en_los_colaboradores_de_la_Universidad_Peruana_Unio_n_Filial_Juliaca_2017
- Vera, A (2017). *Cultura Organizacional*. Recuperado de <https://www.entrepreneur.com/article/31095>
- Schein, E. (1990). *Organizational culture*. Nueva York: American Psychologist.
- Sodexo (2021). *Maneras de reconocer el esfuerzo y compromiso Laboral de los trabajadores*. Recuperado de <https://amcham.org.pe/news/sodexo-3-maneras-de-reconocer-el-esfuerzo-y-compromiso-laboral/>
- Thomson, K. (2014). Beneficios del Employee Engagement. Recuperado de <https://www.adeccoinstitute/articulos/beneficios-del-employee-engagement/>

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario Cultura Organizacional

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información acerca de la variable Cultura Organizacional en la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC. Marque con una aspa (X) según Corresponda. La información que proporcione será confidencial y utilizada solo con fines académicos:

ITEM	1	2	3	4	5
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
7. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9. Los grupos y "NO" los individuos son los principales pilares de esta organización					
10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación					

11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
12. Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del grupo					
13. Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					
16. Los líderes y directores practican lo que pregonan					
17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					
19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas					
20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					

21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
22. Este grupo tiene una cultura «fuerte»					
23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización					
29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					

32. Respondemos bien a los cambios del entorno					
33. Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
34. Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo					
35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios					
37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones					
38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes					
40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42. La innovación es algo que fomenta la empresa					

43. Muchas ideas «se pierden por el camino»					
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
45. Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»					
46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones					
48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro					
50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara					
51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas, pero realistas					
53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					

54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo					
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
58. El cumplimiento de metas a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo					
59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

Anexo 2: Cuestionario Engagement Laboral

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información acerca de la variable Cultura Organizacional en la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC. Marque con una aspa (X) según Corresponda. La información que proporcione será confidencial y utilizada solo con fines académicos:

ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	Rara Vez	A Veces	Con Frecuencia	Casi Siempre	Siempre
1. En mi trabajo me siento lleno de energía							
2. Mi trabajo tiene sentido y propósito							
3. El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando							
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
6. Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.							
7. Mi trabajo me inspira.							
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
9. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11. Estoy inmerso en mi trabajo.							
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
13. Mi trabajo es retador.							
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo.							
15. Soy muy persistente en mi trabajo.							
16. Me es difícil "desconectar" del trabajo.							
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							

Anexo 3 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 7. *Matriz de Consistencia*

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE 1	METODOLOGIA
¿De qué manera se relaciona la Cultura Organizacional con el Engagement laboral en la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC?	La Cultura Organizacional se relaciona de manera significativa con el Engagement laboral en la empresa Asesoría empresarial Euscont SAC.	Determinar la Relación entre Cultura Organizacional y Engagement Laboral en los colaboradores de la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC 2022.	Cultura Organizacional	<p style="text-align: center;">Diseño</p> <hr/> <hr/> <p style="text-align: center;">Población</p>
		<p style="text-align: center;">OBJETIVOS ESPECIFICOS</p>	Engagement Laboral	<p style="text-align: center;">Muestra</p>
		Analizar la variable Cultura Organizacional en la empresa Asesoría Empresarial Euscont SAC 2022	Engagement Laboral	27 Colaboradores

Analizar la variable Engagement
Laboral en la empresa Asesoría
Empresarial Euscont SAC 2022

Analizar la relación que existe
entre las Dimensiones de la
Variable Cultura Organizacional
y la Variable Engagement
Laboral en los colaboradores de
la empresa Asesoría empresarial
Euscont SAC 2022

Anexo 4 – OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión
<p>Cultura Organizacional</p>	<p>Morelos y Montalvo (2014) conceptualizan la cultura organizacional es como la personalidad de un individuo, ya que cada organización posee características únicas que lo identifican y diferencian de otras.</p>	<p>La variable Cultura Organizacional será medida a través de la aplicación de un Cuestionario.</p>	Implicación
			Consistencia
			Adaptabilidad
			Mision
<p>Engagement Laboral</p>	<p>El engagement laboral se refiere al grado de compromiso laboral que mantienen los colaboradores en una empresa u organización, dentro de las cuales se toma como factor clave, la satisfacción, así como, el bienestar físico y mental, condiciones de trabajo y realización profesional Artiga (2019)</p>	<p>La variable Engagement Laboral será medido mediante la aplicación de un Cuestionario.</p>	Vigor
			Dedicación
			Absorción

Anexo 5 – BASE DE DATOS

Cultura Organizacional

Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 29	Ítem 30	Ítem 31	Ítem 32	Ítem 33	Ítem 34	Ítem 35	i
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	2	
4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	
5	3	2	3	4	4	4	3	4	4	5	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	
4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	
2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	5	
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	
4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	
4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	
5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	2	3	4	4	4	4	
5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	3	3	2	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	3	2	2	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	
5	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	3	
4	5	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	

Engagement Laboral

Nro	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	4	3	2	2	1	4	1	3	4	4	5	3	2	2	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	5	2	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4
9	5	4	3	4	5	3	4	5	5	3	5	4	3	3	4	5	4
10	3	5	2	3	4	2	3	4	2	4	3	3	5	3	2	4	4
11	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
12	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
13	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
14	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
15	5	5	2	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5
16	4	4	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3
17	5	5	1	2	3	1	2	4	1	2	4	3	4	2	4	2	4
18	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3
19	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
20	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3
21	4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	1	2	3
22	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
23	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
25	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
27	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5

Anexo 6 – ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

