



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“EL ENGAGEMENT LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO NOMBRADO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO 2018”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. RUTH KATERINNE ADCO MORALES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2021



DEDICATORIA

A Dios:

*Que cada día me acompaña y me da
fuerzas para lograr mis objetivos,
seguir adelante y no desmayar ante
la adversidad.*

*A mis queridos y admirables padres Sr.
Mario Adco y Sra. Gaby I. Morales que me
brindan fortaleza, sabiduría y la práctica de
valores con calidad humana y
responsabilidad social.*

*A mis adoradas hermanas; Milagros,
Claret, Mary y Rubí quienes han sido
mi soporte y motivos para seguir de pie.*



AGRADECIMIENTOS

- ✓ *Infinitamente a Dios luz de la vida por su sabiduría, amor, sencillez y certeza.*
- ✓ *A Nuestra Primera Casa de estudio y aprendizaje. Universidad Nacional del Altiplano.*
- ✓ *A mi Escuela Profesional de Administración.*
- ✓ *A mi Director / asesor; D.Sc. Nicolas Edgar Roque Barrios; por su asesoría y aporte profesional que facilito concluir el trabajo de investigación científica,*
- ✓ *A los Miembros del Jurado Calificador: Dr. Tomas Veléz Quispe. M.Sc. Zoraima Julieta Laura Castillo y M.Sc. Miguel Martin Arroyo Beltran, quienes permitieron consolidar la investigación, con conocimiento científico.*



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 10

ABSTRACT..... 11

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 13

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA 15

1.2.1. Problema general 15

1.2.2. Problemas específicos 15

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 16

1.3.1. Hipótesis general..... 16

1.3.2. Hipótesis específicas 16

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... 16

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 17

1.5.1. Objetivo general..... 17

1.5.2. Objetivos específicos 18



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.2. MARCO TEÓRICO	23
2.2.1. Engagement	24
2.2.2. Cultura organizacional.....	30
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	36

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	38
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	38
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	39
3.3.1. Técnicas	39
3.3.2. Instrumentos.....	39
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	40
3.4.1. Población	40
3.4.2. Muestra	40
3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO.....	42
3.5.1. Confiabilidad del instrumento	42
3.5.2. Técnica de procesamiento y análisis de datos	46
3.5.3. Materiales y equipos utilizados.....	47
3.6. PROCEDIMIENTO	47
3.6.1. Metodología de investigación.....	47
3.6.2. Enfoque de la investigación.....	48
3.6.3. Métodos de la investigación	48
3.6.4. Tipo de investigación.....	49
3.7. VARIABLES.....	50



3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 54

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS 55

4.1.1. OE1: Determinar la relación entre el vigor y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno..... 55

4.1.2. OE2: Determinar la relación entre la dedicación y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno..... 62

4.1.3. OE3: Determinar la relación entre la absorción y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno..... 67

4.1.4. OG: Determinar la relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018. 73

4.1.5. Contrastación de hipótesis 79

4.2. DISCUSIÓN 82

V. CONCLUSIONES..... 84

VI. RECOMENDACIONES 86

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 88

ANEXOS..... 92

Área : Administración General.

Tema : Engagement Laboral y Cultura Organizacional.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 30 de diciembre del 2021



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Valores de Alfa de Cronbach.....	43
Tabla 2. Fiabilidad de la variable Engagement laboral.....	44
Tabla 3. Fiabilidad de la variable cultura organizacional	45
Tabla 4. Operacionalización de la variable Engagement laboral.....	52
Tabla 5. Operacionalización de la variable cultura organizacional	53
Tabla 6. Validez discriminante con criterio de Fornell-Larcker.....	54
Tabla 7. Fiabilidad de las dimensiones por variable.....	73
Tabla 8. Fiabilidad de la variable Engagement laboral.....	74
Tabla 9. Fiabilidad de la variable cultura organizacional	75
Tabla 10. Correlaciones de las variables latentes	76
Tabla 11. R cuadrado	76
Tabla 12. Índice de correlación.....	77
Tabla 13. Validez discriminante con criterio de Fornell-Larcker.....	78
Tabla 14. Validez discriminante de valores HTMT.....	78
Tabla 15. Media y moda de la encuesta realizada	79
Tabla 16. Índice de correlación.....	79



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	56
Figura 2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	57
Figura 3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.	58
Figura 4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	59
Figura 5. Soy muy persistente en mi trabajo.	60
Figura 6. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	61
Figura 7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	62
Figura 8. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	63
Figura 9. Mi trabajo me inspira.	64
Figura 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	65
Figura 11. Mi trabajo es retador.	66
Figura 12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	67
Figura 13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	68
Figura 14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	69
Figura 15. Estoy inmerso en mi trabajo.	70
Figura 16. Me “dejo llevar” por mi trabajo.	71
Figura 17. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	72



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

DOCS:	Cultura Organizacional de Denison
UNA :	Universidad Nacional del Altiplano
UWES:	Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo



RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018, por tanto se planteó como hipótesis general que el engagement laboral se relaciona significativamente con la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano; se utilizó el enfoque cuantitativo, método descriptivo – correlacional, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario de la escala Utrecht de engagement en el Trabajo UWES y el cuestionario sobre cultura organizacional de Denison DOCS. La muestra probabilística fue de 184 encuestados. Se obtuvo una $r=0.873$ por tanto existe una correlación alta entre el engagement y la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano y se concluye que en cuanto al engagement el personal administrativo está comprometido con su trabajo

Palabras Clave: Ambiente, cultura, vigor, dedicación y absorción.



ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work engagement and the organizational culture of the appointed administrative staff of the Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2018, therefore it was proposed as a general hypothesis that work engagement is significantly related to the organizational culture of the staff appointed administrative officer of the National University of the Altiplano; The quantitative approach, descriptive-correlational method was used, as a data collection technique the survey was used and as an instrument the questionnaire of the Utrecht scale of engagement at work UWES and the questionnaire on organizational culture of Denison DOCS. The probabilistic sample was 184 respondents. An $r = 0.873$ was obtained, therefore there is a high correlation between engagement and organizational culture in the appointed administrative staff of the National University of the Altiplano and it is concluded that in terms of engagement, the administrative staff is committed to their work.

Keywords: Environment, culture, vigor, dedication and absorption.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La investigación está basada en el estudio y análisis de la relación que existe entre el engagement laboral y la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018, Ante la gran importancia del capital humano en la institución y la intención de conllevar al crecimiento y poder involucrar sus decisiones para prestar mayor atención al compromiso y vínculo con sus trabajadores, es necesario realizar actividades tendientes a incrementar el nivel de engagement laboral y cultura organizacional, ya que el bienestar generado en el personal administrativo nombrado de esta Universidad repercutirán no solo a nivel personal, sino también a nivel comunitario y además los indicadores de salud ocupacional se verán mejorados.

En el capítulo I se presenta la introducción acerca de la investigación realizada, la formulación del problema, la hipótesis de la investigación, la justificación, el objetivo general y los objetivos específicos.

En el capítulo II se detalla la revisión de literatura que comprende los antecedentes de investigación, las referencias teóricas y marco conceptual..

En el capítulo III se describe la ubicación geográfica del estudio, el periodo de duración del estudio, la procedencia del material utilizado, la población y muestra del estudio, el diseño estadístico, el procedimiento, las variables y el análisis de los resultados.

En el capítulo IV se exponen los resultados y la discusión según los objetivos de investigación formulados.



En el capítulo V se presenta las conclusiones según los objetivos específicos de la investigación.

En el capítulo VI se presentan las recomendaciones con la finalidad de la realización de futuras investigaciones.

En el capítulo VII se presenta las referencias bibliográficas utilizadas en la investigación. Y por último se incluyen los anexos correspondientes.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad poseer una cultura sólida, agregando un nivel de compromiso alto por parte de los colaboradores, puede significar una ventaja competitiva para la empresa frente a sus competidores. Pero a medida que se pueda reforzar la cultura y hacerla más sólida las organizaciones deben enfrentar a tendencias económicas, macro culturales, demográficas, tecnológicas y la globalización, por ello deben enfocar sus esfuerzos y mirar hacia el mundo y dejar la relevancia local.

A nivel internacional a pesar de una vasta experiencia a nivel práctico, este tema ha sido escasamente aplicado en universidades. Espinoza (2016), argumenta primero, que no es posible establecer una diferencia concluyente entre los conceptos de engagement y vinculación con el medio. En segundo lugar que el concepto anglosajón public engagement, (compromiso público o comunitario) es funcionalmente equivalente a los de extensión y vinculación con el medio pero que contribuye al debate y reflexión sobre el significado e importancia de esta función universitaria en Latinoamérica, así como incorporar estas experiencias al debate internacional sobre la “universidad comprometida”, tendiendo un puente de diálogo entre el contexto latinoamericano y el anglosajón. (p. 1).



En cuanto a la cultura organizacional Ferro et al., (2012) indican que la fraternidad es el principal valor de las instituciones de educación superior, el cual está relacionado con el concepto de calidad humana y profesional en conductas tales como: saludar, ser empático, preocuparse por el otro y acogerlo, ser cordial, actitud de servicio, amabilidad, entre otros. La segunda categoría emergente es la estabilidad; valor entendido como la seguridad que les representa al personal trabajar en la institución puesto que allí tienen la confianza de un lugar de trabajo fijo, con ciertos beneficios (p. 12).

En el Perú dentro del ámbito laboral de las organizaciones de educación superior a nivel nacional, existe personal poco comprometido con sus actividades, siendo esta una probable causa de insatisfacción de atención por parte de todos los usuarios de una organización de educación superior, por lo que existe diferentes técnicas para que el personal se comprometa con su actividad laboral a través del engagement.

La Universidad Nacional del Altiplano no es ajeno al tema, ya que el personal administrativo nombrado presentan un nivel racional de actitudes de compromiso laboral tales como el desempeño de tareas, desarrollo personal y relaciones sociales, siendo los factores que menos favorecen: las condiciones físicas y remuneración; sin embargo se observó que pese a todos los factores mencionados existe un compromiso laboral (engagement) con la institución.

Al respecto Vargas (2009) encontró que la cultura organizacional de la UNA Puno se caracteriza por expresar valores positivos en torno a la identidad, compromiso social, profesionalismo y laboriosidad de los docentes y personal administrativo; pero también exhibe la presencia de antivalores como la falta de responsabilidad, amor por el trabajo, y ambigüedad en la práctica del compañerismo y disciplina (p. 2).



Ante la gran importancia del capital humano en la Universidad Nacional del Altiplano y la intención de conllevar al crecimiento y poder involucrar a esta institución en prestar mayor atención al compromiso y al vínculo con sus trabajadores, realizando actividades tendientes a incrementar el nivel de engagement laboral y cultura organizacional, ya que el bienestar generado en el personal administrativo nombrado de la Universidad repercutirán no solo a nivel personal, sino también a nivel comunitario y además los indicadores de salud ocupacional se verán mejorados.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

Por tanto se formula las siguientes interrogantes.

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el engagement laboral con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo se relaciona el vigor con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno?
2. ¿Cómo se relaciona la dedicación con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno?
3. ¿Cómo se relaciona la absorción con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno?



1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Por tanto se formula las siguientes hipótesis.

1.3.1. Hipótesis general

El engagement laboral se relaciona significativamente con la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018.

1.3.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre el vigor y la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.
2. Existe una relación significativa entre la dedicación y la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.
3. Existe una relación significativa entre la absorción y la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El trabajo de investigación se justifica en distintos aspectos: teórico, práctico, social y académico.

Se reforzó en bases teóricas del conocimiento acerca del engagement laboral y la cultura organizacional, variables que han sido uso de estudio en diferentes ámbitos, organizaciones, países e instituciones, y por tal motivo, se desarrollará una investigación



que ayude a determinar si existe una relación entre ambas variables, el resultado podrá ser usado para desarrollar una cultura acorde a las necesidades de los centros educativos superiores y de esta manera incrementar o reforzar las competencias laborales de los que intervienen en ellos.

Los resultados de la investigación constituirá una herramienta importante para todos aquellos que asumirán el mando y dirección de esta casa de estudios para dar la importancia necesaria en el bienestar del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

La trascendencia de la siguiente investigación es contribuir a que las organizaciones de educación superior, evalúen su engagement laboral y cultura organizacional para tener personal administrativo comprometido y una cultura organizacional favorable, entendible y provechoso.

Mediante la realización y sustentación de este proyecto de investigación permitirá la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración otorgado por la Universidad Nacional del Altiplano y asimismo como un antecedente de investigación a través de sus resultados, conclusiones y recomendaciones.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018.



1.5.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre el vigor y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.
2. Determinar la relación entre la dedicación y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.
3. Determinar la relación entre la absorción la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación solo cuenta con un antecedente de investigación que se relaciona directamente, sin embargo, hay estudios que se refieren a las variables indistintamente e indirectamente, los cuales son:

Chiang *et al.*, (2017), en su investigación de artículo, presentan un estudio descriptivo-correlacional el cual tuvo por objetivo realizar un análisis de relación entre clima organizacional y engagement dos fundaciones sociales, sin fines de lucro, de la Región del Bio Bio, concluyendo que existe una mayor presencia de relaciones entre las dimensiones estudiadas, en la Fundación 1 que en la Fundación 2. El Universo de estudio corresponde a 322 trabajadores. El diseño de la muestra está compuesto por 237 trabajadores, lo que equivale al 73,6% del total del universo de estudio, de los cuales 83 pertenecen a la Fundación 1 y 154 a la Fundación 2. Además, para la Fundación 1 se observa una correlación positiva de la dimensión vigor del engagement con las dimensiones confianza, innovación, apoyo, cohesión y autonomía del clima organizacional. Los resultados, obtenidos del análisis de datos mediante el coeficiente de Spearman, indicaron que existe asociación estadística significativa entre algunas dimensiones del clima organizacional con algunas dimensiones de engagement de los trabajadores de ambas fundaciones, comprobando así la hipótesis planteada de investigación: “A mayor engagement entre los trabajadores de las fundaciones investigadas se presenta un clima organizacional más adecuado para el logro de los objetivos de cada institución”.



En su investigación Fernández (2017), de tipo de investigación descriptivo - correlacional y diseño de investigación no experimental, tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017, La recolección de datos se obtuvo a través de los instrumentos validados y adaptados, Escala Utrecht de engagement en el trabajo UWES - versión en español con 17 ítems y el instrumento sobre cultura organizacional de Denison DOCS - versión en español con 60 ítems con escala de 5 categorías , los resultados señalan que: Existe una correlación moderada $Rho = 0.686$ Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) entre la cultura organizacional y el engagement laboral. Esto se basó en que la cultura organizacional fue considerada alta en un 67.3% por los docentes nombrados y el engagement laboral también es alto en un 69.4%. Por lo tanto, al visualizar los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis general, afirmando que existe relación significativa entre la variable I y II.

Huaman (2017), en su investigación, tuvo como objetivo general; determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera ARU-JESICA distrito de Ocuvi - Puno 2016", su tipo de investigación fue correlacional en donde utilizó el diseño de investigación de tipo no experimental. Dentro de los principales resultados tenemos para el objetivo general la cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral encontrándose una correlación altamente significativa de (0.601**), también los valores organizacionales se relacionan significativamente con el compromiso laboral cuya correlación es de (0,562**). Así mismo el comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral (0,527**).



Asimismo en la investigación presentada por Coaquira (2016), estudió la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria UNA - Puno 2014, con el propósito de determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, donde los resultados señalan que: existe una correlación positiva media entre la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral. Esta conclusión se sustenta en la prueba estadística Rho de Spearman que es igual a 0,548. Lo que significa que a mayor Cultura Organizacional se tendrá mayor Motivación Laboral y viceversa.

Marco (2016), en su tesis titulada: Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la universidad privada José Carlos Mariátegui, 2016, concluye que: Existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, ya que la prueba estadística muestra un valor de 0.728, con un nivel de probabilidad menor a 0.01. Es decir a medida que aumenta el clima organizacional, la satisfacción laboral también aumenta.

Por su parte Sotelo (2016), en su tesis titulada: Engagement y estrés laboral en docentes de la escuela de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, concluye que: existe una correlación negativa, de grado medio y altamente significativa entre engagement y el estrés laboral y con sus factores: relación con los jefes, preparación inadecuada, carencia de sostén, conflicto con otros trabajadores, sobrecarga de trabajo, incertidumbre respecto al tratamiento, vulnerabilidad y satisfacción. además se identifica una correlación negativa, significativa de grado débil entre engagement con el factor autoestima del estrés laboral.



Por otro lado Córdoba (2015), en su investigación tuvo como objetivo identificar los niveles de engagement en un grupo de colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla. Su investigación fue de tipo descriptiva, para lograr los objetivos planteados se utilizó el cuestionario UWES que consta de 17 ítems con una escala tipo likert, la cual mide los factores de vigor, dedicación y absorción. Concluyendo que los colaboradores de la industria de detergentes poseen alto nivel de engagement o compromiso, lo cual conlleva ser colaboradores comprometidos es decir entusiastas hacia su trabajo, además de una total absorción y concentración en sus actividades laborales. Llegando a la conclusión de que el nivel de vigor en los colaboradores de las diferentes áreas de la industria se encuentra en un nivel alto, ya que se caracterizan por tener voluntad de dedicar esfuerzo en sus actividades laborales y la persistencia ante dificultades. En cuanto al nivel de dedicación se pudo identificar que los colaboradores se encuentran con un alto nivel, es por ello que se involucran con sus actividades laborales al igual que la absorción se encuentra en un nivel alto, ya que los colaboradores de la industria se caracterizan por estar concentrados en el ámbito laboral, finalmente los colaboradores de género masculino poseen mayores niveles de engagement, no existiendo una diferencia significativa a un nivel de confianza de 0.05 en los niveles de género femenino.

Asi mismo Bobadilla *et al.*, (2015), en la investigación que realizaron tuvo como objetivo determinar si los tipos de cultura organizacional predicen el engagement en una empresa global, para ello diseñaron un estudio de tipo cuantitativo, explicativo, no experimental y transaccional, teniendo como conclusión que existe una relación entre engagement y el recurso de la cultura organizacional, en un marco que considera el rol de la orientación cultural en un contexto global, que integra las regiones de Norteamérica, Sudamérica y el Sureste asiático. Además se evidenció que los tipos de cultura



organizacional Misión e Involucramiento predicen de forma significativa y positiva el engagement en los colaboradores de la muestra. La visión de lo que la empresa quiere ser o lograr en el futuro otorga un sentido claro de propósito o dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos.

Por su parte Cuevas (2011), en su tesis titulada, evaluación del engagement en empleados de una empresa comercial, en donde se abordaron las diferentes dimensiones que engloba el engagement: vigor, dedicación y absorción, cada una de estas en indicadores que por medio de las variables: edad, antigüedad y género a través del instrumento cuestionario engagement (UWES) que fue aplicado a empleados de una empresa comercial, concluye que: De las tres dimensiones que comprende el engagement, la dimensión que resulta con mayor relevancia entre los empleados participantes es la dedicación, seguida en un nivel muy cercano el vigor y enseguida la absorción.

Grueso *et al.*, (2014), en su artículo buscaron demostrar la relación de los valores de la cultura organizacional con el engagement de los empleados en una organización de salud. Para lograr dicho propósito, se administró un cuestionario que medía cinco valores culturales y la escala de engagement Utrecht Work Engagement Scale — UWES—; Los resultados obtenidos señalan que los valores de la cultura organizacional son predictores del engagement de los empleados, aunque de manera diferenciada, entregando una evidencia parcial de las relaciones entre las variables estudiadas.

2.2. MARCO TEÓRICO

A continuación se mostrará el marco teórico que sustenta nuestra investigación. En primer lugar, abordaremos la variable Engagement, su definición desarrollados por diferentes autores a partir de investigaciones académicas, con énfasis en el modelo de



Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWES; y, finalmente, los factores organizacionales que afectan los niveles de engagement demostrados por los colaboradores. En segundo lugar, presentaremos la variable cultura organizacional, iniciando con su definición, asimismo, describiremos las definiciones de sus dimensiones.

2.2.1. Engagement

Definición de engagement

La traducción del vocablo «Engagement» al idioma español es compleja, debido a que no existe un término que abarque la totalidad del concepto, pues este representa un estado multidimensional afecto-cognitivo. Y como indican Schaufeli *et al.*, (2005), que las investigaciones sobre engagement todavía están en pleno desarrollo y manifiestan la influencia de la psicología positiva basada en los aspectos positivos y motivacionales del ser humano en el contexto laboral.

En su trabajo señalan que esta tendencia trata de encontrar las fortalezas y virtudes de las personas para lograr mayor productividad en el trabajo y una mejor calidad de vida. Dentro de este contexto, destaca el engagement como concepto clave del capital psicológico positivo (Bakker & Schaufeli, 2003).

En términos generales, podemos entender el engagement como la fuerza que motiva a los colaboradores a proveer un esfuerzo voluntario adicional a nivel psicológico, físico y emocional en su trabajo, lo cual conlleva a obtener mejores resultados (Girardi, y otros, 2004).

Según Bakker & Schaufeli (2003), asumen como el polo opuesto al burnout, es decir los empleados con engagement tienen un sentido de conexión energética y afectiva con las actividades de su trabajo y se perciben a sí mismos con las capacidades suficientes



para afrontar las demandas de su actividad. Existen dos escuelas de pensamiento acerca de la relación entre el engagement y el burnout.

El engagement en el trabajo según Bakker & Schaufeli (2003), definen como un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. El engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular.

El engagement según explican los autores Schaufeli *et al.*, (2000), viene a ser un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Además coinciden que el engagement se refiere a un estado cognitivo – afectivo persistente en el tiempo que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica.

Schaufeli *et al.*, (2001), definen al engagement como:

[...] estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo (p. 6).



Dimensiones del engagement laboral

Schaufeli y Bakker (2003), proponen el modelo UWES – Utrecht Work Engagement Scale, modelo que propone analizar el engagement laboral, es decir describir cómo actúan los colaboradores dentro de una organización.

Dicho modelo presenta tres dimensiones, el vigor, dedicación y la absorción, consta de 17 ítem y ha sido aplicado a más de veinticinco mil personas, empresas y organizaciones privadas y públicas en trece países, por tal motivo, este modelo será usado en la investigación a realizarse.

Asimismo Schaufeli *et al.*, (2001), al igual como se describe líneas arriba, el engagement cuenta con tres características básicas que señala; el vigor, dedicación y absorción.

El vigor.- Se caracteriza por niveles altos de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, incluso antes de que surjan dificultades. El colaborador posee voluntad de dedicar un esfuerzo extra al trabajo y la firmeza ante obstáculos, teniendo una resistencia mental positiva.

Dedicación.- Hace referencia a una alta implicancia laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por lo que un colaborador dedicado tiende a estar más involucrado en sus actividades laborales. Un colaborador dedicado implica poseer niveles altos de reto e inspiración por su trabajo.

Absorción.- Se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de



desconectar de lo que se está haciendo, debido a la fuerte dosis de disfrute y concentración experimentada. La absorción se caracteriza porque el colaborador está completamente concentrado e inmerso en el trabajo, pasando el tiempo rápido en el área laboral y experimentando desagrado por dejar sus actividades laborales.

Bakker y Dermerouti (2011), coinciden que el engagement es un estado activo y positivo que está relacionado directamente con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.

Vigor.- Se refiere a altos niveles de energía disponibles para utilizar en el trabajo, así como también a la resistencia y persistencia frente a las dificultades.

Dedicación.- implica la sensación de estar profundamente involucrado con el trabajo, experimentando motivación, orgullo y desarrollando con entusiasmo las tareas del cargo.

Absorción.- Involucra el sentirse completamente concentrado en las tareas que se desarrollan generando la sensación de que el tiempo pasa rápidamente y que la concentración es total, aun cuando existan muchos distractores.

Asimismo Schaufeli *et al.*, (2005), desarrollaron una versión del UWES de nueve ítems y presentaron la validez de la escala en diez países diferentes, utilizando una muestra cercana a las 15 000 personas.

Basado en la definición previa, se desarrolló un cuestionario auto aplicado llamado Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, la cual incluye los tres componentes constitutivos del engagement:



El vigor.- se evalúa mediante los seis ítems siguientes, que se refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades.

La dedicación.- se evalúa mediante cinco ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo.

La absorción.- se evalúa mediante seis ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor.

Como consecuencia de ello, se olvidan de todo alrededor y el tiempo parece volar. Los que presentan bajos puntajes en absorción, no se sienten involucrados o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno ni al tiempo que transcurre.

Salanova & Schaufeli (2004), menciona las dimensiones conforme al modelo UWES de la siguiente manera:

En vigor se evalúa 6 ítems que hacen referencia a los altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo, no sentirse fatigado fácilmente y persistir en la actividad aunque aparezcan adversidades y complicaciones. Aquellos individuos que puntúan alto en vigor, son empleados que invierten mucha energía en el trabajo, mientras aquellos que puntúan bajo en esta dimensión invierten poca energía en el trabajo y sus tareas. (p. 117).



En la dedicación se evalúa en 5 ítem que se refieren al nivel de significado que tienen el trabajo para la persona, el entusiasmo por el trabajo que se hace y el sentirse orgulloso por el mismo, el alto reto percibido y la inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral. Los - empleados que puntúan alto en esta dimensión se identifican fuertemente con su trabajo ya que este se muestra como significativo, inspirador y retador. Además se sienten normalmente orgullosos y entusiasmados del trabajo que hacen. Aquellos empleados que puntúan bajo en esta dimensión no se identifican con el trabajo que hacen, ya que experimentan el trabajo como falta de sentido y significado, poco inspirador y retador; además de sentirse pocos entusiasmados y orgullosos del trabajo que hacen. (pp. 117 – 118).

Y en la absorción se mide con 6 ítem que se refiere a sentimiento de felicidad cuando se está concentrado en el trabajo, tener dificultades en dejar el trabajo estando en esta situación placentera y si el tiempo parece que pasa “volando” y uno/a se “deja llevar” por el trabajo olvidando lo que pasa alrededor. Aquellos empleados que puntúan alto en esta dimensión disfrutan de lo que hacen y experimentan estas emociones y sentimientos tales como distorsión del tiempo (“pasa volando”), y de dejarse llevar por la situación ya que es intrínsecamente motivadora y se está totalmente concentrado e inmerso en lo que se está haciendo. Por el contrario, los empleados que puntúan bajo en esta dimensión no se sienten inmersos en el trabajo y no tienen dificultad en dejar de trabajar.

Importancia del engagement laboral

El compromiso laboral se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional es por ello que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad (Hellriegel Jackson, 2009).



Es decir el compromiso laboral va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo. El término "ponerse la camiseta" puede sonar un tanto coloquial, pero la realidad es que, este estrecho vínculo entre un colaborador y su empresa ha sido materia de preocupación entre los estudiosos de este campo desde mediados de los años ochenta a hoy en día es ser humano es un factor fundamental.

Además de ello, el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución (Newstrom, 2011).

2.2.2. Cultura organizacional

Definición de cultura organizacional

Robbins (2004), afirma que la cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros y que distingue a una organización de otra. Y distingue diversas formas de transmitir la cultura tales como: historias o anécdotas

Rituales, símbolos materiales y el lenguaje que expresan los valores e ideologías gerenciales.

A través del conjunto de creencias y valores compartidos por los miembros de la organización, la cultura existe a un alto nivel de abstracción y se caracteriza porque condicionan el comportamiento de la organización, haciendo racional muchas actitudes que unen a la gente, condicionando su modo de pensar, sentir y actuar.



Por su parte Chiavenato (2000), presenta la cultura organizacional como un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.

Por su parte Schein (2004), afirma que la cultura es la filosofía de una organización o institución que ha adoptado en base a supuestos, conductas, relatos, mitos y otros que la definen como tal.

Sin embargo Denison, 1989 (Shepherd, C. & Pervaiz, K., 2012), define que “la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización” (p.02).

Siguiendo, el mencionado autor “considera como punto de partida que los valores, creencias y los significados que fundamentan un sistema social son la fuente primordial de una actividad motivada y coordinada” (p. 02).

De acuerdo a lo mencionado por el autor, todo lo que se manifiesta sea implícita o explícita dentro de una organización o institución será como una construcción, que se empieza por hacer las zanjas para las columnas, luego por colocar los soportes hasta finalmente colocar el cemento, que con el calor o ambiente, clima organizacional, se fortalecerá hasta quedar sólido y se convierta en un factor motivador.

Por otro lado, Denison, 1990 (Shepherd, C. & Pervaiz, K., 2012), afirma que la cultura organizacional es como un iceberg. Menciona que el 10% es visible y el 90% no lo es, el 10% representa a los valores, creencias y supuestos que se han manifestado por el 90% a través del tiempo. Ese 90% son las decisiones del pasado que se tomaron de tiempo en tiempo.



Esta analogía manifiesta los niveles de la cultura corporativa, mientras más sólido sea la base, lo que está profundo significará una definición verdadera de la cultura al exterior.

Así mismo, la cultura cumple dos funciones básicas, la de una integración interna y la de adaptación externa. La primera rige la convivencia, la identidad colectiva y el conocer de qué manera trabajar unidos con eficacia, define además el comportamiento, la comunicación y cómo se determina el mando y la posición. La segunda es como la organización se enfrenta al entorno, conseguir sus metas y como relacionarse con los individuos ajenos a la institución.

Los componentes de la cultura organizacional crean una identidad que genera compromiso con los valores y creencias definidos no solo por el líder sino por el colectivo haciendo que esta sea más grande que el adquirida socialmente. De esa manera fortaleciéndose en un solo grupo y creando una semejanza.

Para ello, Denison como se citó en (Pervaiz, Charles, Ramos Garza, & Ramos Garza, 2012), creo un modelo llamado Denison Organizational Culture Survey el cual consta de cuatro rasgos en donde cada sección incluye tres series de conducta que se conecta con dichas secciones mutuamente.

Es un modelo muy completo y son características culturales que debe tener y contemplar cualquier institución, este modelo ha sido aplicado a organizaciones privadas y públicas acerca de cómo la cultura influye en la efectividad organizacional y en el comportamiento de quienes lo integran.



La primera sección es la de involucramiento, que consiste en el empowerment y el teen work que debe poseer toda organización para ser frente al ambiente externo de la empresa, orientados a las capacidades, habilidades y valores de cada miembro.

La segunda sección es la consistencia, esta sección está orientada a la consecución de las metas, identificando lo resistente que son ante el medio externo y lo coordinado e íntegro que deben ser.

La tercera sección es la adaptabilidad, que es estabilizar la identidad de la empresa con los sucesos externos, presenta antecedentes como tomar riesgos, aprender de los acontecimientos negativos y ganar experiencia.

La cuarta y última sección es la misión, como Denison como se citó en (Pervaiz, Charles, Ramos Garza, & Ramos Garza, 2012), indica que significa lo más importante para la empresa, ya que esta define el futuro y el horizonte que deberá seguir, así mismo enmarca los objetivos estratégicos. (pp. 166 – 168).

Cultura organizacional desde una perspectiva institucional

Por su parte Schein (2004), dice que desde el enfoque institucional la cultura de la organización se forma sobre la influencia dominante de los valores, actitudes y modos de hacer vinculados por los fundadores. Una vez asimilados estos componentes principales definen el estilo de cada compañía que los directores, colaboradores y sucesores del fundador tratan de fomentar.

La cultura se identifica con la forma de ser de la organización, que se manifiesta en las respuestas específicas ante los problemas y oportunidades de gestión con que se enfrenta. Estas actuaciones son asumidas más o menos conscientemente en forma de



creencias y talentos colectivos, que se transmiten y se enseñan a los nuevos miembros como manera de ser, vivir y actuar. Este proceso de desarrollo y difusión de valores y actitudes singulares se puede observar especialmente en las organizaciones con culturas fuertes, estilo propio distinto de los de las organizaciones del mismo ámbito.

De la comparación y análisis de las definiciones presentadas por los diversos autores, se infiere que todos conciben a la cultura como todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otra haciendo que sus miembros se sientan parte de ella ya que profesan los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, ritual y ceremonias.

Dimensiones de la cultura organizacional

Involucramiento

Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización.

Consistencia

La investigación ha mostrado que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la



organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores.

Adaptabilidad

Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes.

Misión

Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de la misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquellas que han de cambiar su misión principal.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

Cultura

Cultura se refiere al conjunto de bienes materiales y espirituales de un grupo social transmitido de generación en generación a fin de orientar las prácticas individuales y colectivas. Incluye lengua, procesos, modos de vida, costumbres, tradiciones, hábitos, valores, patrones, herramientas y conocimiento.

Engagement

Es la fuerza que motiva a los colaboradores a proveer un esfuerzo voluntario adicional a nivel psicológico, físico y emocional en su trabajo, lo cual conlleva a obtener a mejores resultados.

Laboral

Se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada. El hombre para satisfacer sus necesidades debió, desde su aparición sobre la Tierra, emplear su fuerza o su capacidad creativa, para extraer de la naturaleza los recursos necesarios, o modificar lo que el medio le ofrecía, para su provecho.

Lineamiento

Es una tendencia, una dirección o un rasgo característico de algo. también puede ser utilizado como un conjunto de órdenes o directivas que un líder realiza a sus seguidores o subordinados.

Organizacional



Todo lo referido al establecimiento de un orden para llegar a conseguir un objetivo específico. Lo organizacional se refiere a innumerables circunstancias o ámbitos, como la empresa, las instituciones públicas, la sociedad, etc. Refiere a todas aquellas consideraciones que deben tenerse en cuenta a la hora de tener una determinada estructura que garantice la consecución de metas específicas.

Personal

Conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo, empresa o entidad.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

Este capítulo se desarrolla la ubicación geográfica, el periodo de duración, procedencia del material utilizado, la población, muestra de estudio y todo el procedimiento, metodológico de investigación aplicada en este trabajo de investigación, asimismo se explican las técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos aplicados.

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La investigación se realizó en la ciudad de Puno, en la Universidad Nacional del Altiplano políticamente está ubicada en la provincia y departamento de Puno, encontrándose a orillas del Lago Titicaca a una altura de 3850 m.s.n.m., sus actividades educativas los desarrolla dentro de la Jurisdicción de la Provincia de Puno, Geográficamente se encuentra situado en la Av. Floral 1153.

La Universidad Nacional del Altiplano es una de las primeras universidades públicas fundadas en 1856 a iniciativa de la población del Departamento de Puno. Inicialmente fue creada como escuela de formación aristocrática. Destaca en: Ciencias, Tecnologías y Artes aplicadas. La UNAP está organizada en 20 facultades que abarcan 37 escuelas profesionales.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación tuvo como inicio el año 2019, a partir de la fecha se desarrolló la fase teórica y se procedió con la ejecución de la investigación, poniendo en práctica los métodos e implementando los instrumentos pertinentes para la recolección de la información, posterior a ello se realizó el procesamiento y el análisis de los datos



obtenidos. La investigación se extendió hasta diciembre del año 2021, mes en el que se redactó el informe final conforme a los formatos y lineamientos de la plataforma de investigación para finalmente llevar a cabo la defensa de la tesis en dicho año.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

3.3.1. Técnicas

Respecto a las técnicas que se utilizaron se tomó las descritas por (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) por tanto las técnicas de recolección de datos usadas son los siguientes:

a) Para esta investigación se usó como técnica de recolección de datos, la encuesta. Qué fueron aplicados a los 184 trabajadores administrativos nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

3.3.2. Instrumentos

a) Cuestionario: Es una de los instrumentos que se utilizó y se prepararon con el propósito de obtener información del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno y generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos de la investigación. En el trabajo de investigación se aplicó la preguntas de los siguientes modelos:

- Engagement laboral: UWES - Utrecht Work Engagement Scale

- Cultura organizacional: Denison Organizational Culture Survey



3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

Valderrama (2013), dice: “[...] es el conjunto de la totalidad de las medidas de la (s) variable (s) en estudio, en cada una de las unidades del universo. Es decir, es el conjunto de valores que cada variable toma en las unidades que conforman el universo” (p.183).

La población está conformada por el total de trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno durante el periodo 2018, quienes desarrollan sus actividades brindando atención a los diferentes usuarios, siendo estos de género femenino y masculino y con un grado de instrucción mínima de Secundaria completa.

Para la siguiente investigación se consideró una población finita, ya que la población es de 707 personas quienes desarrollan sus actividades como personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

En el siguiente cuadro detallamos algunas la población.

3.4.2. Muestra

Muestra

Valderrama (2013), lo define como: “Es un subconjunto representativo de un universo o población” (p. 184).

Con la muestra de una población lo que hacemos es reducir su naturaleza, empleando la rama de la estadística denominada “estadística inferencial” con ella



podemos obtener a formular predicciones o tomar decisiones acerca de una población con base en información obtenida de una parte representativa de la población.

Muestreo probabilístico aleatorio simple

El muestreo probabilístico es un tipo de muestra estadística que se centra en analizar y estudiar grupos específicos de una población estadística, utilizando la selección aleatoria.

Para poder cumplir con los objetivos de la investigación, en este caso se utilizó un tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, es un procedimiento de muestreo probabilístico que da a cada elemento de la población objetivo y a cada posible muestra de un tamaño determinado, la misma probabilidad de ser seleccionado. Se pudo elegir aleatoriamente a miembros finales para realizar la investigación, ejecutándose con un total de 184 trabajadores administrativos nombrados quienes tienen definida su cultura organizacional de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

Tamaño de la muestra

Para determinar la muestra se utilizó la siguiente fórmula estadística.

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

$$n = \frac{707 * 1.96^2(0.95)(0.05)}{3^2 * (707 - 1) + 1.96^2 * 0.95 * 0.05}$$

$$n = 184$$

Reemplazando:



$n = 184$

Donde:

N = Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de confianza. (1.96)

p = Probabilidad de éxito o proporción esperada. (0.95)

q = Probabilidad de fracaso. (0.05)

d = Precisión (Error máximo admisible en términos de proporción). (3%)

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

3.5.1. Confiabilidad del instrumento

Validez

Según La Torre, 2007 (Valderrama, 2013) sostiene sobre la validez: “se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir” (p.206).

La validez de la investigación estuvo definida por los modelos de UWES - Utrecht Work Engagement Scale, de Schaufeli y Bakker (2003) para la variable Engagement, y para la variable cultura organizacional la de Denison (1994, 2000), modelo de Denison Organizational Culture Survey, instrumentos que han sido validados en muchos campos y diferentes países.

Confiabilidad

Para demostrar la confiabilidad del instrumento de medición se procedió con el análisis de consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopiló información defectuosa como para demostrar la confiabilidad del instrumento.

Ruiz, 2011, (Valderrama, 2013) menciona lo siguiente con respecto a esta técnica: “Cosiste en determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems de una prueba o escala. Una manera de estimar este tipo de confiabilidad consiste en correlacionar la distribución de cada ítem con las puntuaciones totales de la prueba y luego promediar dichos índices” (p. 218).

Tabla 1. Valores de Alfa de Cronbach

<i>ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD</i>	
<i>Valores de Alfa</i>	<i>Interpretación</i>
0.00 a +/- 0,2	<i>Despreciable</i>
0,2 a 0,40	<i>Baja o ligera</i>
0,40 a 0,60	<i>Moderada</i>
0,60 a 0,80	<i>Confiable</i>
0,80 a 1,00	<i>Muy alta</i>

Fuente: Interpretación de valores de Alfa de Cronbach

Los resultados son más confiables cuando se acercan más al índice al extremo 1, como se aprecia en la Tabla 3.

Como ejemplo del cálculo de confiabilidad se realizará el análisis siguiente:

Variable 1: Engagement Laboral

En la variable 1 se empleó la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para lo cual se empleó la siguiente formula:



$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

S_i^2 : La suma de varianzas de cada item.

S_T^2 : La varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K : El número de preguntas o items.

Tabla 2. *Fiabilidad de la variable Engagement laboral*

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Nro de Elementos</i>
.966	17

Fuente: SPSS Versión 24.0

Luego del análisis de fiabilidad mediante el procedimiento de consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach para la variable de engagement laboral, el Alfa de Cronbach, fue de 0.966 de confiabilidad donde indica que la escala tiene una consistencia interna, asimismo señala un nivel muy alto de confianza ya que supera a 0.8, al ingresar 17 preguntas del instrumento, en el cuestionario de la variable engagement laboral, evidenciados en la encuesta que se realizó a 184 trabajadores administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno 2018, permitiendo conocer la estabilidad de los ítems, visto que logra tener un nivel de confiabilidad muy buena, como se observa en la Tabla 4.

Variable 2: Cultura Organizacional

En la variable 2 se empleó la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para lo cual se empleó la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

S_i^2 : La suma de varianzas de cada item.

S_T^2 : La varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K : El número de preguntas o items.

Tabla 3. *Fiabilidad de la variable cultura organizacional*

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Nro de Elementos</i>
.962	60

Fuente: SPSS Versión 24.0

Luego del análisis de fiabilidad mediante el procedimiento de consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach para la variable cultura organizacional, el Alfa de Cronbach es de 0,962 es decir un nivel de confiabilidad muy alta evidenciados en la encuesta que se realizó a 184 trabajadores administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno 2018, permitiendo conocer la estabilidad de



los ítems, visto que logra tener un nivel de confiabilidad muy buena, como se observa en la Tabla 5.

Análisis inferencial-correlacional

Se utilizó el estadístico de correlación Spearman para medir el nivel de asociación entre las dimensiones de cultura organizacional y engagement a fin de explorar las relaciones entre las variables.

AVE (Average Variance Extracted), medición que se obtiene del promedio del valor de las cargas al cuadrado de los indicadores de un constructo, lo que lo hace equivalente a la comunalidad del constructo, valores AVE de 0.50 o más indican que el constructo explica más de la mitad de las varianzas de sus indicadores, por lo que valores AVE menores a 0.50 indican que existe mayor error en los ítems que en la varianza explicada por el constructo.

3.5.2. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó el software Excel y el programa SPSS. Se siguieron los siguientes pasos para el diseño estadístico:

- Identificación de valores de las variables Independiente y Dependiente.
- Construir los cuadros
- Ingresar los datos de las variables.
- Realizar las operaciones y determinar las formulas.
- Aplicación de las formulas.



- Aplicación de la prueba de Hipótesis.

- Conclusiones.

3.5.3. Materiales y equipos utilizados.

Para la investigación se utilizó:

- Fichas de encuestas

- Grabadora

- Lápices

- Computadora

3.6. PROCEDIMIENTO

Esta sección hace referencia al diseño de la investigación, la determinación y configuración de la muestra, los instrumentos utilizados y el procedimiento de recolección de datos.

3.6.1. Metodología de investigación

Nivel de Investigación: Descriptiva – Correlacional

El trabajo de investigación según la naturaleza del problema es descriptivo correlacional de tipo no experimental y corresponde al método deductivo. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010) la investigación descriptiva – correlacional: “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.80).



De nivel descriptivo, porque en el trabajo investigación se describirán las características del engagement y la cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018 y de nivel correlacional porque se determinará la relación entre engagement laboral y la cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018.

En un momento dado, la siguiente investigación fue de nivel descriptiva, Hernández, 2010 (Valderrama, 2013). Pero, en la última etapa se procedió a alcanzar los objetivos de la investigación, determinar la relación, finalmente el nivel fue correlacional. Hernández, 2010 (Valderrama, 2013) sostiene sobre este estudio que: “[...] tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables, en un contexto particular” (pp. 44 – 45).

3.6.2. Enfoque de la investigación

El enfoque fue cuantitativo, puesto que se ha recolectado datos para probar las hipótesis con base numérica.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010), señala que se “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

3.6.3. Métodos de la investigación

Los métodos de investigación que se emplearon en el trabajo son los siguientes:

Método deductivo

El trabajo aplicó el método deductivo, la cual es la más usada en las ciencias empíricas, aplica un razonamiento de lo general a lo particular de las teorías del



engagement y la cultura organizacional en relación al sujeto de investigación. Se proponen hipótesis a partir de la observación de hechos reales y estas solo son aceptadas con la condición de ser probadas. (Charaja, 2011)

Método analítico

El método analítico separa las partes de un todo y trata de descubrir las causas, la naturaleza y los efectos del fenómeno. Este método permitió analizar toda la información recabada para luego determinar la relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – puno 2018.

Método descriptivo

Este método permitió detallar, especificar, particularizar el conocimiento del personal administrativo nombrado sobre el Engagement laboral y su relación con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la universidad nacional del altiplano – puno 2018, como medio para llegar a conclusiones válidas para ser utilizadas en el trabajo de investigación.

3.6.4. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básico, recibe el nombre de investigación básica porque los resultados de la investigación son conocimientos o saberes que incrementan, recrean e instituyen la teoría existente sobre el tema de investigación. Por tanto, con la investigación se busca ampliar conocimientos existentes acerca del engagement laboral y cultura organizacional.



3.7. VARIABLES

Variables

Valderrama (2013), indica que las variables son: “Son características observables que posee cada persona, objeto o institución, y que, al ser medidas, varían cuantitativamente y cualitativamente una en relación a la otra” (p.157).

Identificación de valores de la variable independiente

Variable Independiente: Engagement Laboral.

Dimensiones:

- a. Vigor
- b. Dedicación
- c. Absorción

Los mismos que son medidos a través de la siguiente escala:

- d. Siempre = 6
- e. Casi siempre = 5
- f. Bastante veces = 4
- g. Regularmente = 3
- h. Algunas veces= 2
- i. Casi nunca = 1
- j. Nunca = 0

Identificación de valores de la variable dependiente



Variable dependiente: Cultura Organizacional.

Dimensiones:

- k. Involucramiento
- l. Consistencia
- m. Adaptabilidad
- n. Misión

Los mismos que son medidos a través de la siguiente escala:

- o. Completamente de acuerdo = 5
- p. De acuerdo = 4
- q. Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo = 3
- r. En desacuerdo = 2
- s. Completamente en desacuerdo = 1

Operacionalización

Valderrama (2013), menciona que es: “En lenguaje sencillo, la Operacionalización de las variables viene a ser la búsqueda de los componentes o elementos que constituyen dichas variables, para precisar las dimensiones, subdimensiones e indicadores; estas operan mediante la definición conceptual” (p.160).

Variable 1: Engagement Laboral

Tabla 4. Operacionalización de la variable Engagement laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala y Valores
Schaufeli, Salanova, González, Romá y Bakker, 2001 (UWES Manual en español, 2009), definen al engagement como:				Nunca (0)
“[...] estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo”	El engagement está trabajado en total tres dimensiones y 10 indicadores aplicando el modelo de UWES de Schaufeli y Bakker (2003).	1. VIGOR 2. DEDICACIÓN 3. ABSORCIÓN	1 – 6 7 – 11 12 – 17	Casi nunca (1) Algunas veces (2) Regularmente (3) Bastante veces (4) Casi nunca (5) Siempre (6)

Fuente: *Elaboración propia*

Variable 2: Cultura Organizacional

Tabla 5. Operacionalización de la variable cultura organizacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala y Valores
		1. INVOLUCRAMIENTO	1 - 15	Completamente en desacuerdo (1)
	La cultura organizacional, está orientada			
Denison, 1989 (Shepherd, C. &	al modelo DOCS versión en español, que			
Pervaiz, K., 2012), afirma que	presenta como dimensiones al	2. CONSISTENCIA	16 – 30	En desacuerdo (2)
“la cultura organizacional se	involucramiento, consistencia,			
refiere a los valores, las	adaptabilidad y misión. Se usará un tipo			Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo
creencias y los principios	de investigación descriptivo			(3)
fundamentales que constituyen	correlacional, consta de cuatro	3. ADAPTABILIDAD	31 – 45	De acuerdo (4)
los cimientos del sistema	dimensiones y 12 indicadores, que será			
gerencial de una organización”	trabajado en escala de Likert. (Denison y	4. MISIÓN	46 – 60	Completamente de acuerdo (5)
	Neale, 1994, 2000, p.16).			

Fuente: *Elaboración propia*

3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los datos obtenidos por medio del instrumento mencionado anteriormente se sistematizaron a través del software Microsoft Excel y para el procesamiento de datos se utilizó el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), ese análisis permitió la elaboración de los cuadros de resultados, prueba de hipótesis y gráficos de análisis de datos, los mismos que derivaron de la aplicación del cuestionario realizado al personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano.

Tabla 6. Validez discriminante con criterio de Fornell-Larcker

	ADAP	CONS	INVO	MISI	VIGO	DEDI	ABSR
ADAP	0.848						
CONS	0.579	0.796					
INVO	0.760	0.718	0.808				
MISI	0.828	0.705	0.826	0.814			
VIGO	0.644	0.292	0.409	0.526	0.823		
DEDI	0.601	0.158	0.371	0.431	0.668	0.860	
ABSR	-0.306	-0.629	-0.463	-0.426	-0.368	-0.264	0.948

Fuente: Datos extraídos de la investigación utilizando el software SmartPLS

En la Tabla 8 se presentan las correlaciones entre las variables latentes y en la diagonal se encuentran las raíces cuadradas de los valores AVE de cada una. Se observa que se cumple con el criterio de Fornell-Larcker, ya que la raíz cuadrada del valor AVE de cada constructo es más alta que su correlación con los demás constructos.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

De acuerdo al desarrollo y el esquema de investigación, se da a conocer resultados de la investigación según el objetivo general y los objetivos específicos, conforme al instrumento y técnica empleada en el ámbito investigación. Donde se procederá a describir y analizar los resultados de el engagement laboral y su relación con la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018.

4.1.1. OE1: Determinar la relación entre el vigor y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

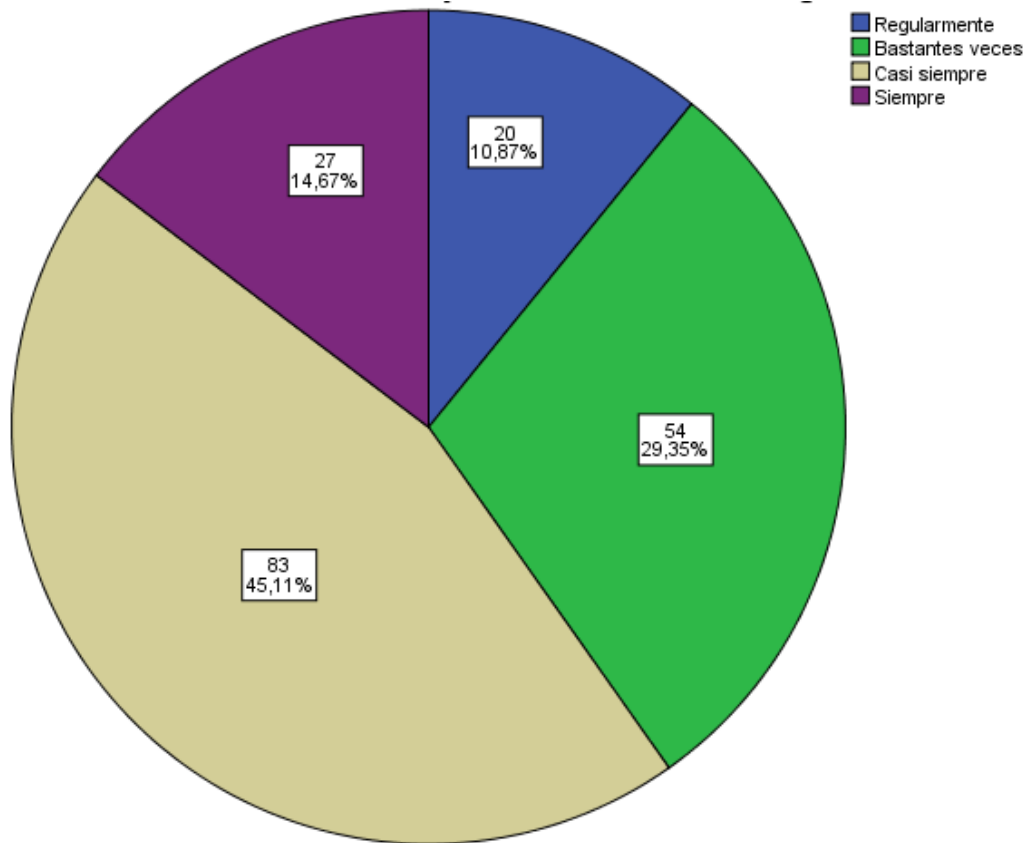


Figura 1. En mi trabajo me siento lleno de energía.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 1 muestra que a la pregunta: En mi trabajo me siento lleno de energía, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 20 trabajadores (10,87%) responden que regularmente, 54 trabajadores (29,35%) responden que bastantes veces, 83 trabajadores (45,11%) responden que casi siempre y 27 trabajadores (14,67%) responden que siempre en mi trabajo me siento lleno de energía.

Análisis: Se observa que el 45,11 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre en su trabajo se sienten lleno de energía lo que es favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

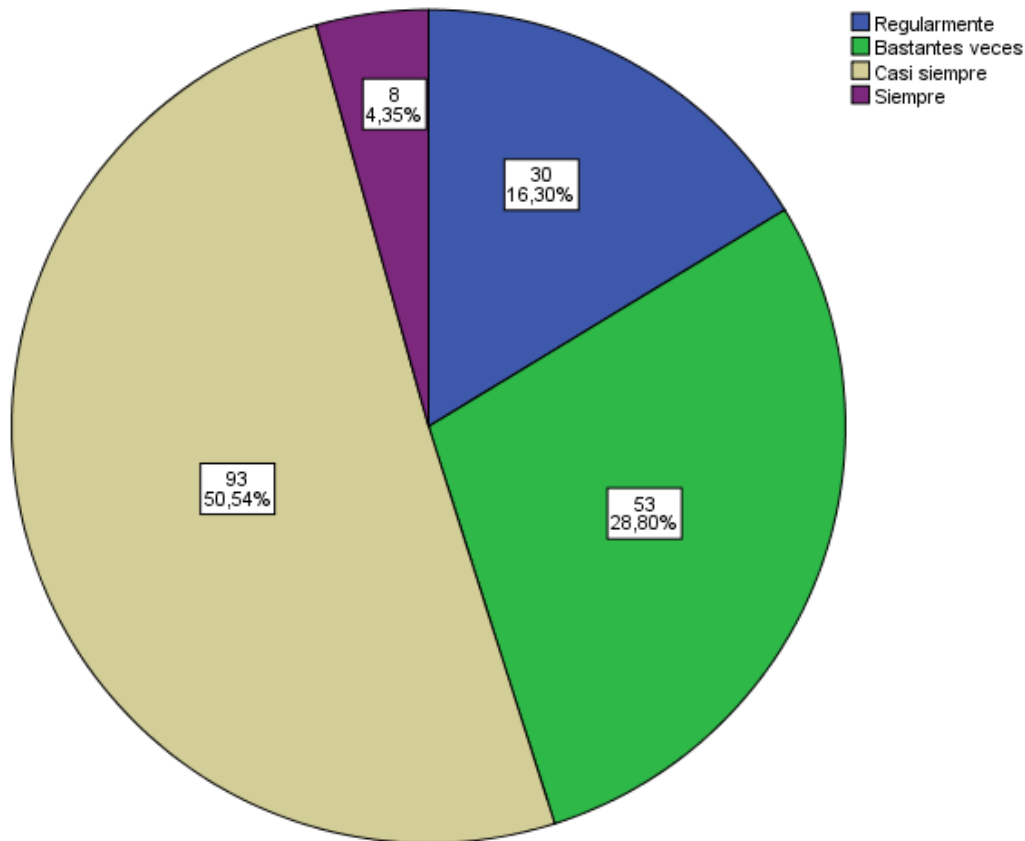


Figura 2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 2 muestra que a la pregunta: Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 30 trabajadores (16,30%) responden que regularmente, 53 trabajadores (28,80%) responden que bastantes veces, 93 trabajadores (50,54%) responden que casi siempre y 8 trabajadores (4,35%) responden que siempre soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.

Análisis: Se observa que el 50,54 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre son fuertes y vigorosos en su trabajo, lo que es favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

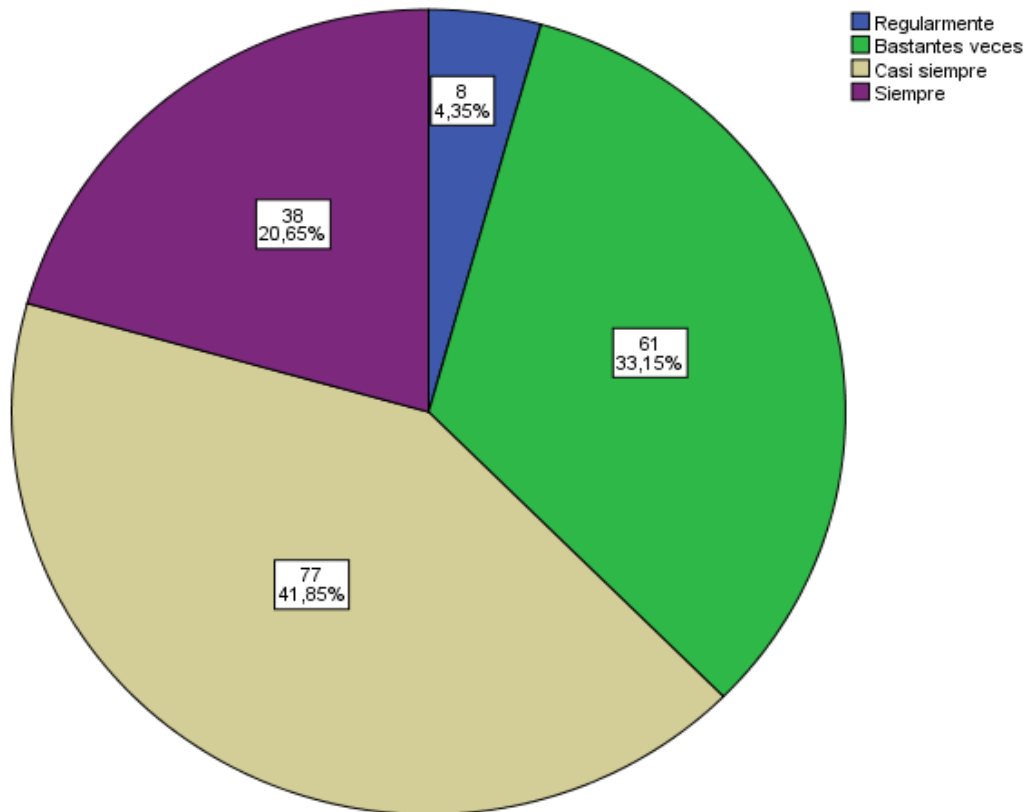


Figura 3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 3 muestra que a la pregunta: Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 8 trabajadores (4,35%) responden que regularmente, 61 trabajadores (33,15%) responden que bastantes veces, 77 trabajadores (41,85%) responden que casi siempre y 38 trabajadores (20,65%) responden que siempre Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.

Análisis: Se observa que el 41,85 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre cuando se levantan por las mañanas, tienen ganas de ir a trabajar, lo que es favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

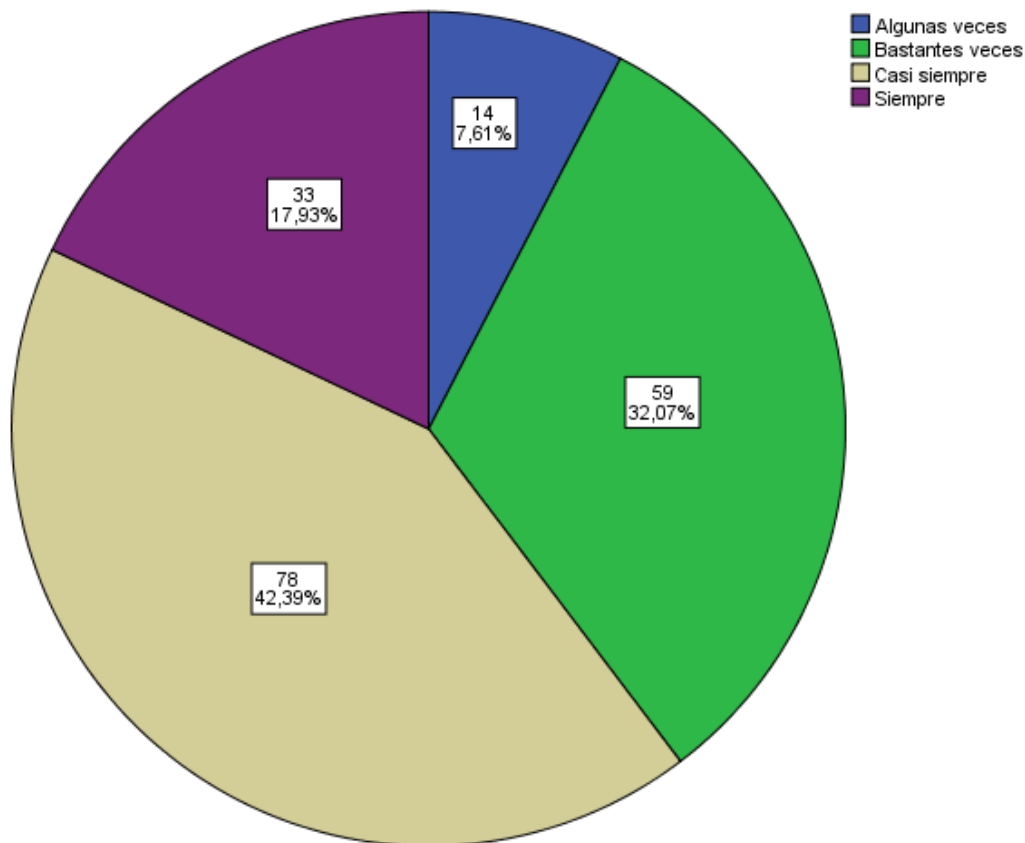


Figura 4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 4 muestra que a la pregunta: Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 14 trabajadores (7,61%) responden que algunas veces, 59 trabajadores (32,07%) responden que bastantes veces, 78 trabajadores (42,39%) responden que casi siempre y 33 trabajadores (17,93%) responden que siempre puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.

Análisis: Se observa que el 42,39 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre pueden continuar trabajando durante largos períodos de tiempo, lo que es favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

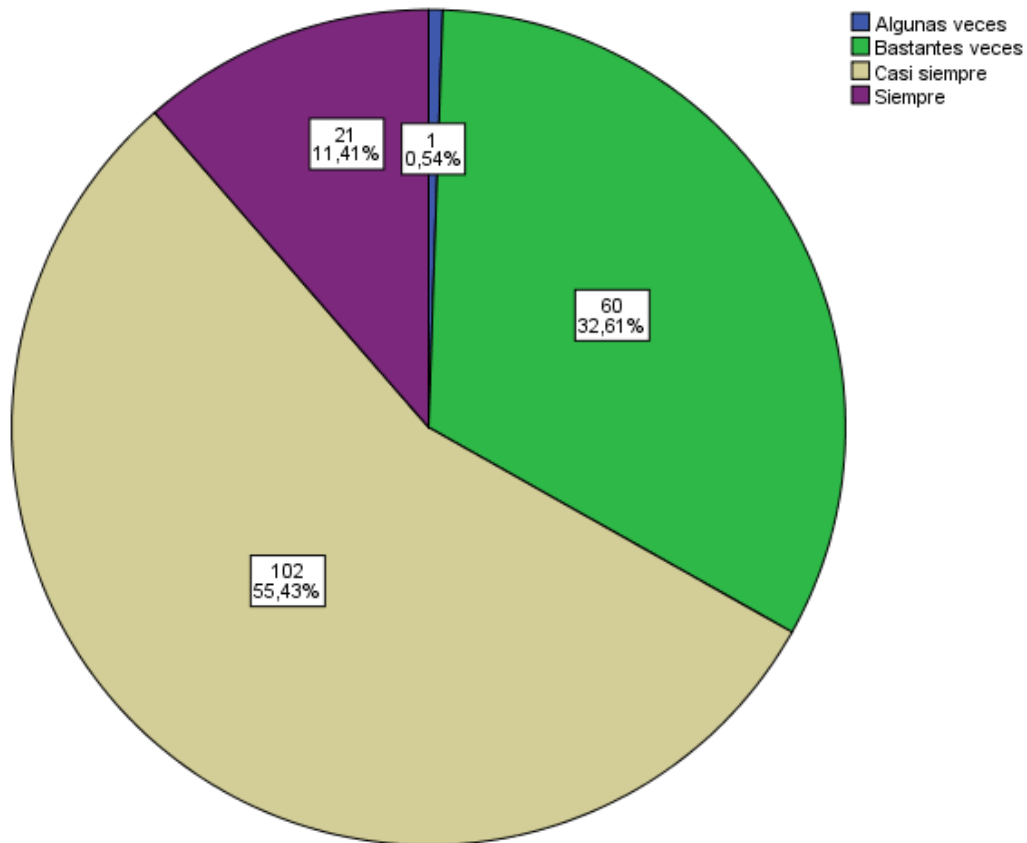


Figura 5. Soy muy persistente en mi trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 5 muestra que a la pregunta: Soy muy persistente en mi trabajo, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 1 trabajador (0,54%) responde que algunas veces, 60 trabajadores (32,61%) responden que bastantes veces, 102 trabajadores (55,43%) responden que casi siempre y 21 trabajadores (11,41%) responden que siempre soy muy persistente en mi trabajo.

Análisis: Se observa que el 55,43 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre son muy persistente en su trabajo, lo que es favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

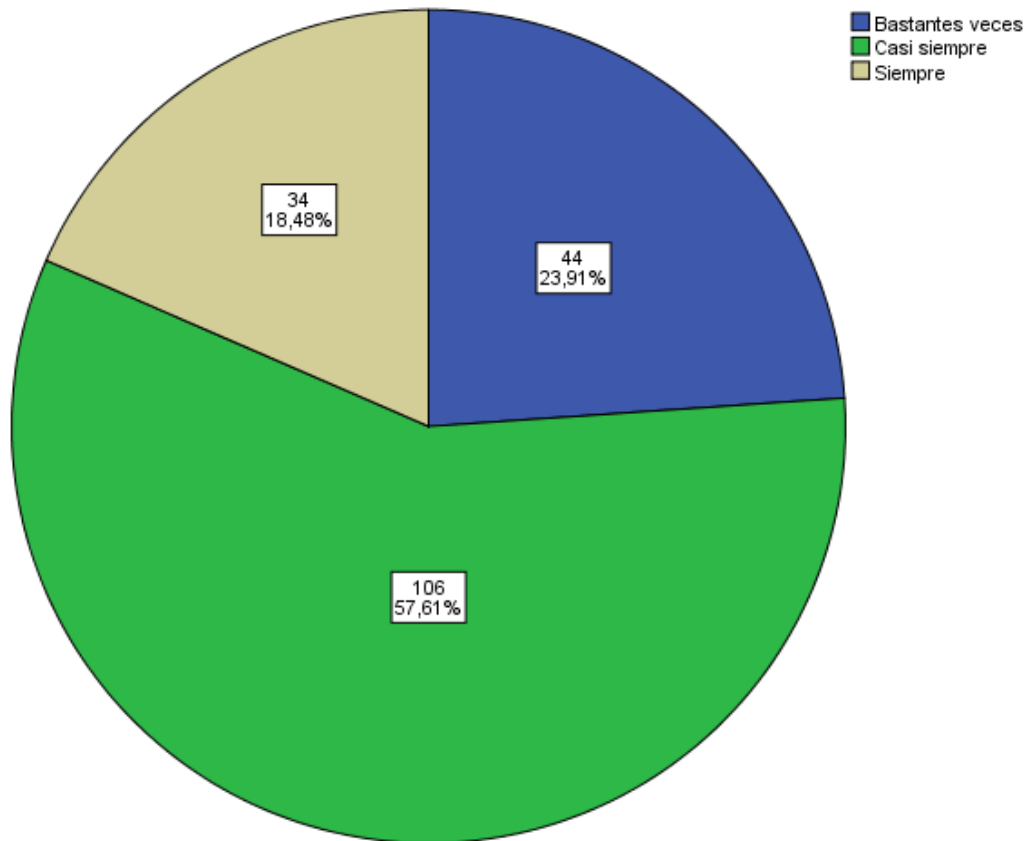


Figura 6. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 6 muestra que a la pregunta: Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 44 trabajadores (23,91%) responden que bastantes veces, 106 trabajadores (57,61%) responden que casi siempre y 34 trabajadores (18,48%) responden que siempre incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.

Análisis: Se observa que el 57,61 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre incluso cuando las cosas no van bien, continúan trabajando, lo que es favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

4.1.2. OE2: Determinar la relación entre la dedicación y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

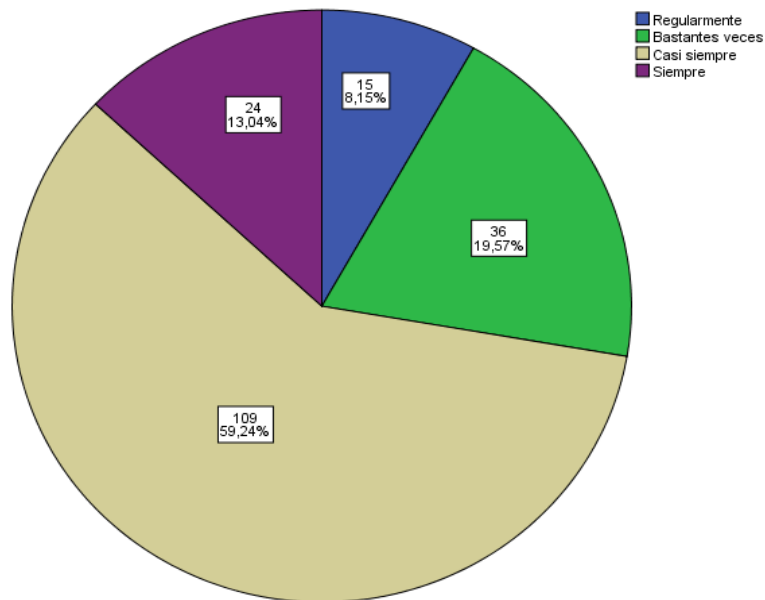


Figura 7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 7 muestra que a la pregunta: Mi trabajo está lleno de significado y propósito, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 15 trabajadores (8,15%) responden que regularmente, 36 trabajadores (19,57%) responden que bastantes veces, 109 trabajadores (59,24%) responden que casi siempre y 24 trabajadores (13,04%) responden que siempre Mi trabajo está lleno de significado y propósito.

Análisis: Se observa que el 59,24 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre su trabajo está lleno de significado y propósito, lo que es favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

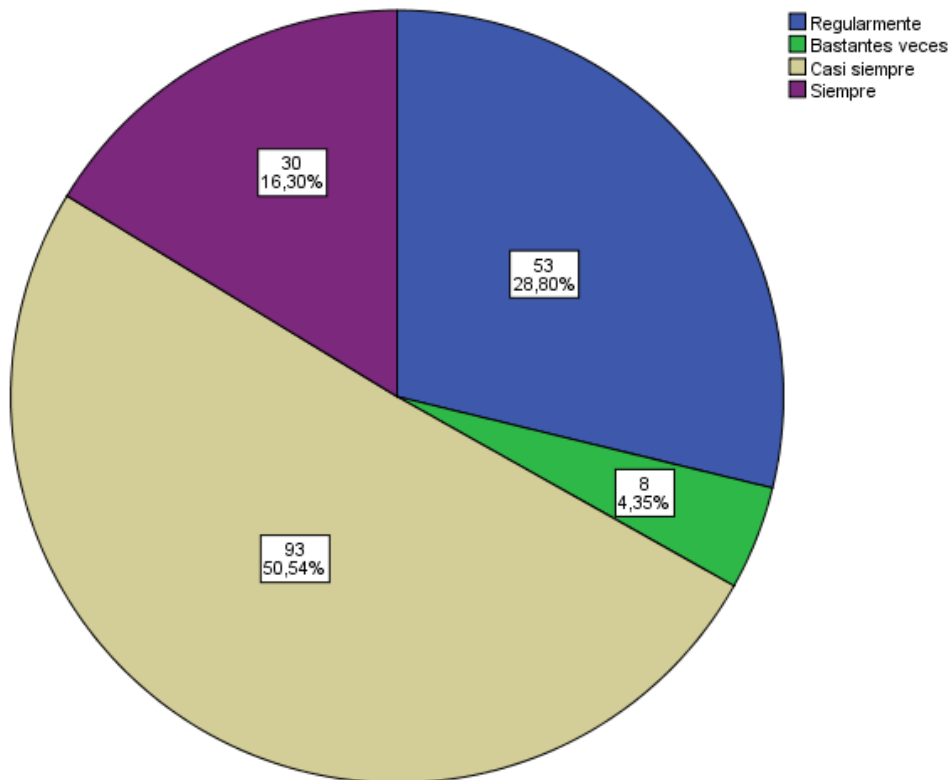


Figura 8. Estoy entusiasmado con mi trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 8 muestra que a la pregunta: Estoy entusiasmado con mi trabajo, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 53 trabajadores (28,80%) responden que regularmente, 8 trabajadores (4,35%) responden que bastantes veces, 93 trabajadores (50,54%) responden que casi siempre y 30 trabajadores (16,30%) responden que siempre estoy entusiasmado con mi trabajo.

Análisis: Se observa que el 50,54 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre están entusiasmados con su trabajo, lo que es favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

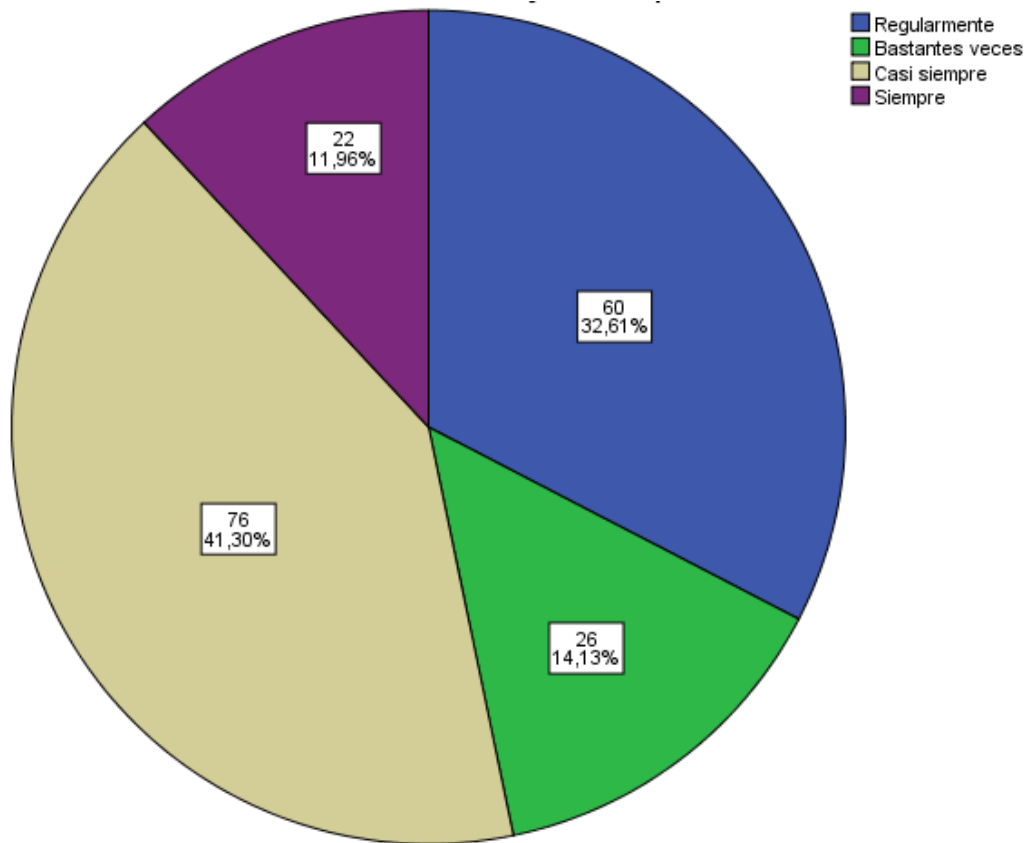


Figura 9. Mi trabajo me inspira.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 9 muestra que a la pregunta: Mi trabajo me inspira, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 60 trabajadores (32,61%) responden que regularmente, 26 trabajadores (14,13%) responden que bastantes veces, 76 trabajadores (41,30%) responden que casi siempre y 22 trabajadores (11,96%) responden que siempre mi trabajo me inspira.

Análisis: Se observa que el 41,30 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre su trabajo les inspira, siendo favorable para un tener una cultura organizacional positiva en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

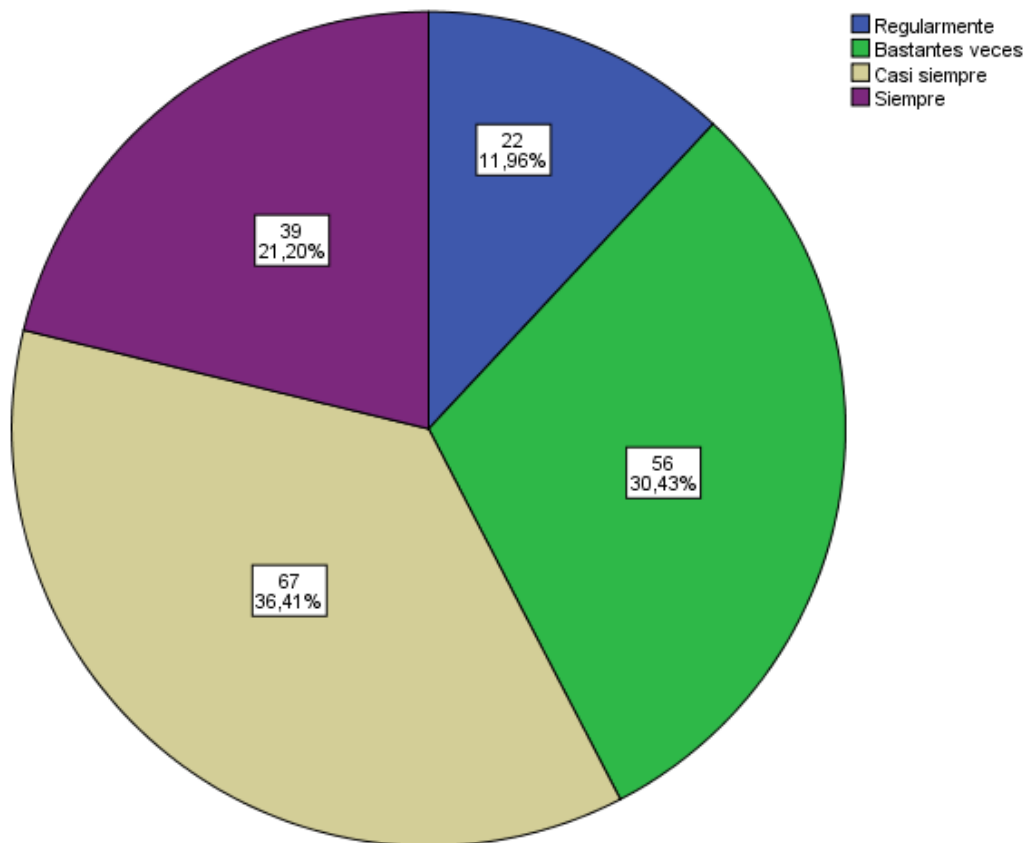


Figura 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 10 muestra que a la pregunta: Estoy orgulloso del trabajo que hago, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 22 trabajadores (11,96%) responden que regularmente, 56 trabajadores (30,43%) responden que bastantes veces, 67 trabajadores (36,41%) responden que casi siempre y 39 trabajadores (21,20%) responden que siempre estoy orgulloso del trabajo que hago.

Análisis: Se observa que el 36,41 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre están orgullosos del trabajo que hacen, siendo favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

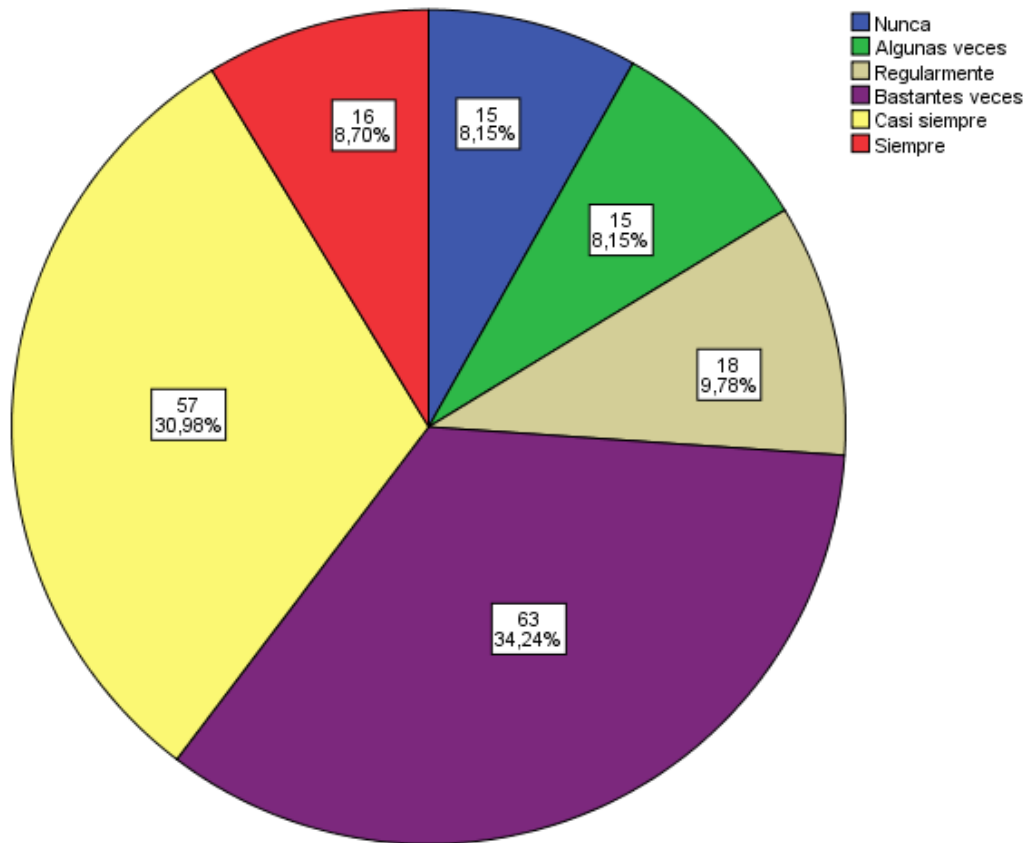


Figura 11. Mi trabajo es retador.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 11 muestra que a la pregunta: Mi trabajo es retador, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 15 trabajadores (8,15) responden que nunca, 15 trabajadores (8,15%) responden que algunas veces, 18 trabajadores (9,76%) responden que regularmente, 63 trabajadores (34,24%) responden que bastantes veces, 57 trabajadores (30,98%) responden que casi siempre y 16 trabajadores (8,15%) responden que siempre mi trabajo es retador.

Análisis: Se observa que el 34,24 % de los trabajadores manifiestan que bastantes veces su trabajo es retador para ellos, lo que es favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

4.1.3. OE3: Determinar la relación entre la absorción y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

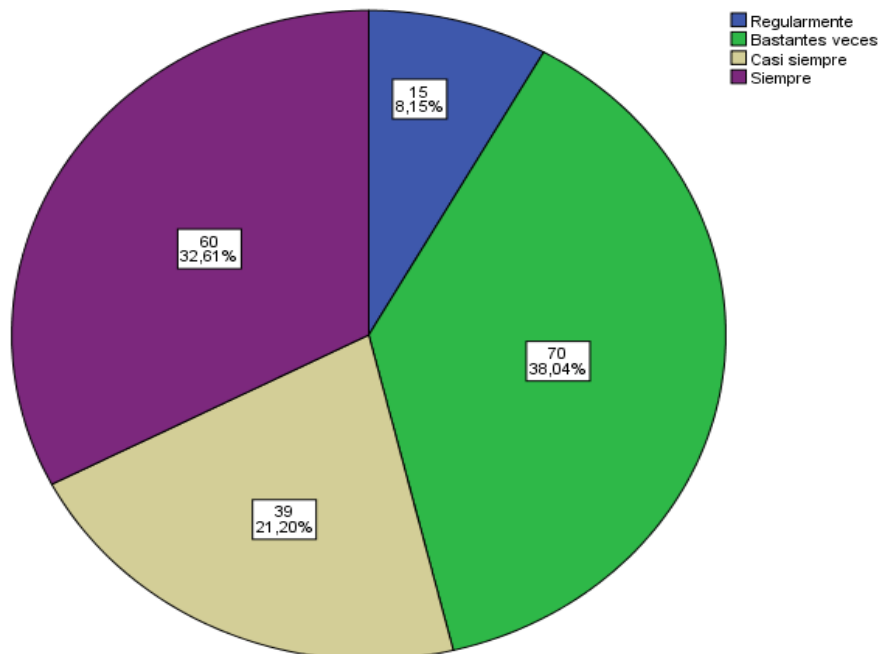


Figura 12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 12 muestra que a la pregunta: El tiempo vuela cuando estoy trabajando, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 15 trabajadores (8,15%) responden que regularmente, 70 trabajadores (38,04%) responden que bastantes veces, 39 trabajadores (21,20%) responden que casi siempre y 60 trabajadores (32,61%) responden que siempre el tiempo vuela cuando estoy trabajando.

Análisis: Se observa que el 38,04 % de los trabajadores manifiestan que bastantes veces el tiempo vuela cuando están trabajando, lo que es favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

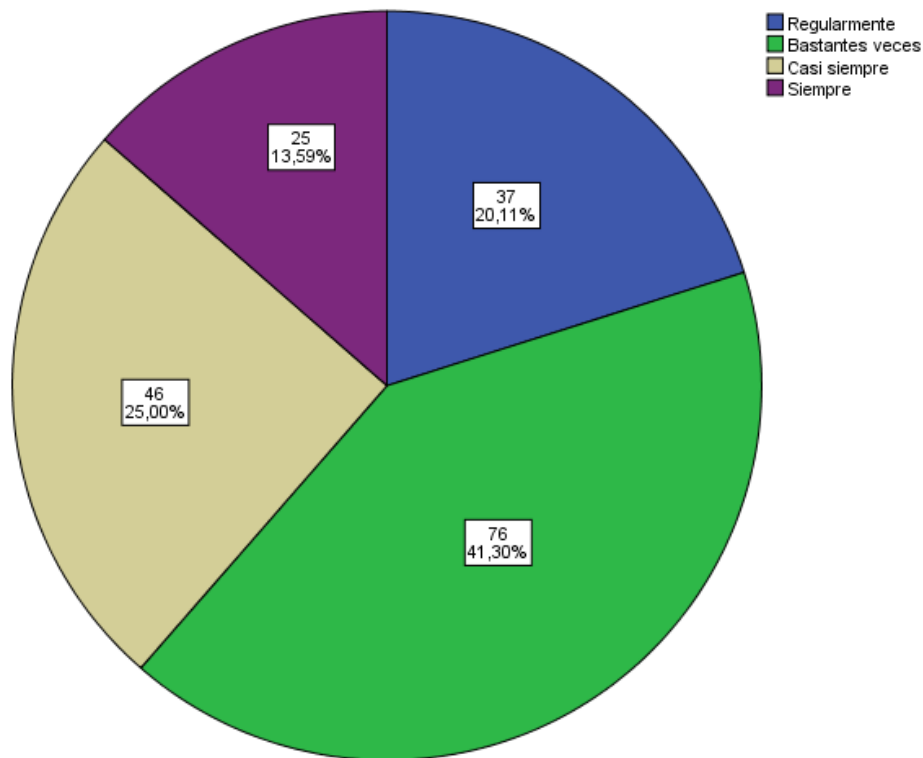


Figura 13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 13 muestra que a la pregunta: Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 37 trabajadores (20,11%) responden que regularmente, 76 trabajadores (41,30%) responden que bastantes veces, 46 trabajadores (25%) responden que casi siempre y 25 trabajadores (13,59%) responden que cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.

Análisis: Se observa que el 41,30 % de los trabajadores manifiestan que bastantes veces cuando están trabajando olvidan todo lo que pasa alrededor de ellos, favoreciendo para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

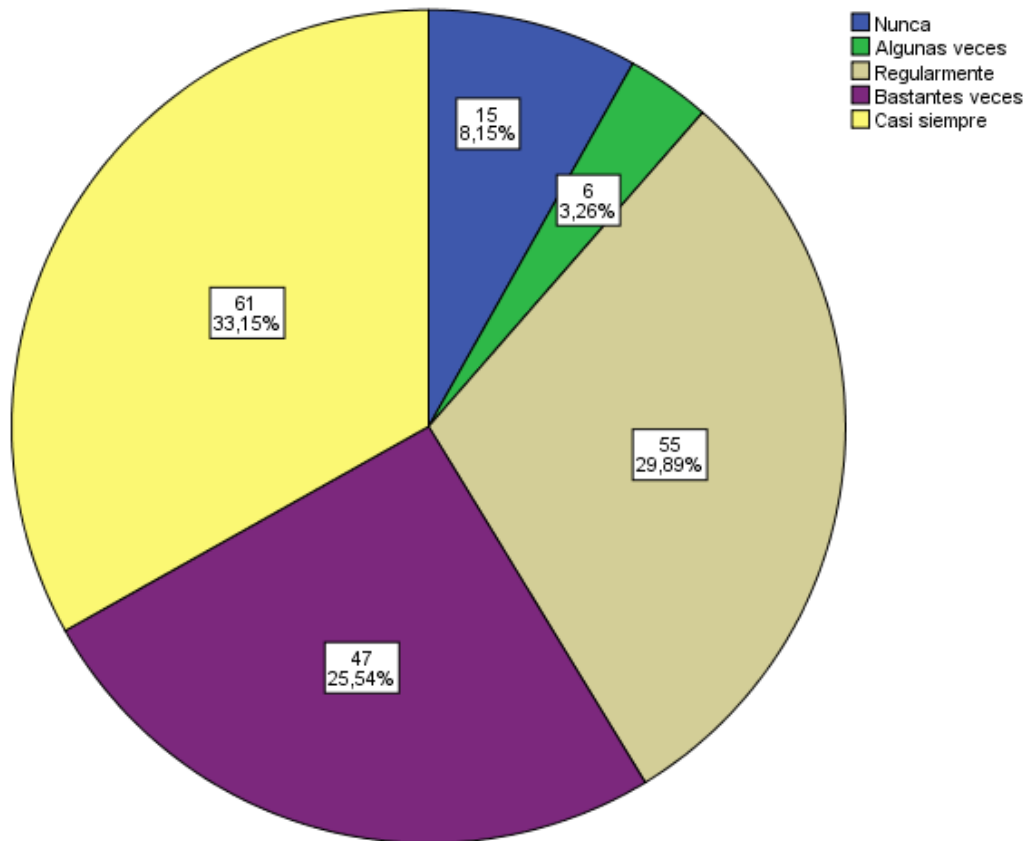


Figura 14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 14 muestra que a la pregunta: Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 15 trabajadores (8,15) responden que nunca, 6 trabajadores (3,26%) responden que algunas veces, 55 trabajadores (29,89%) responden que regularmente, 47 trabajadores (25,54) responden que bastantes veces y 61 trabajadores (33,15%) responden que casi siempre soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.

Análisis: Se observa que el 33,15 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre son felices cuando están absorto en su trabajo, lo que es favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

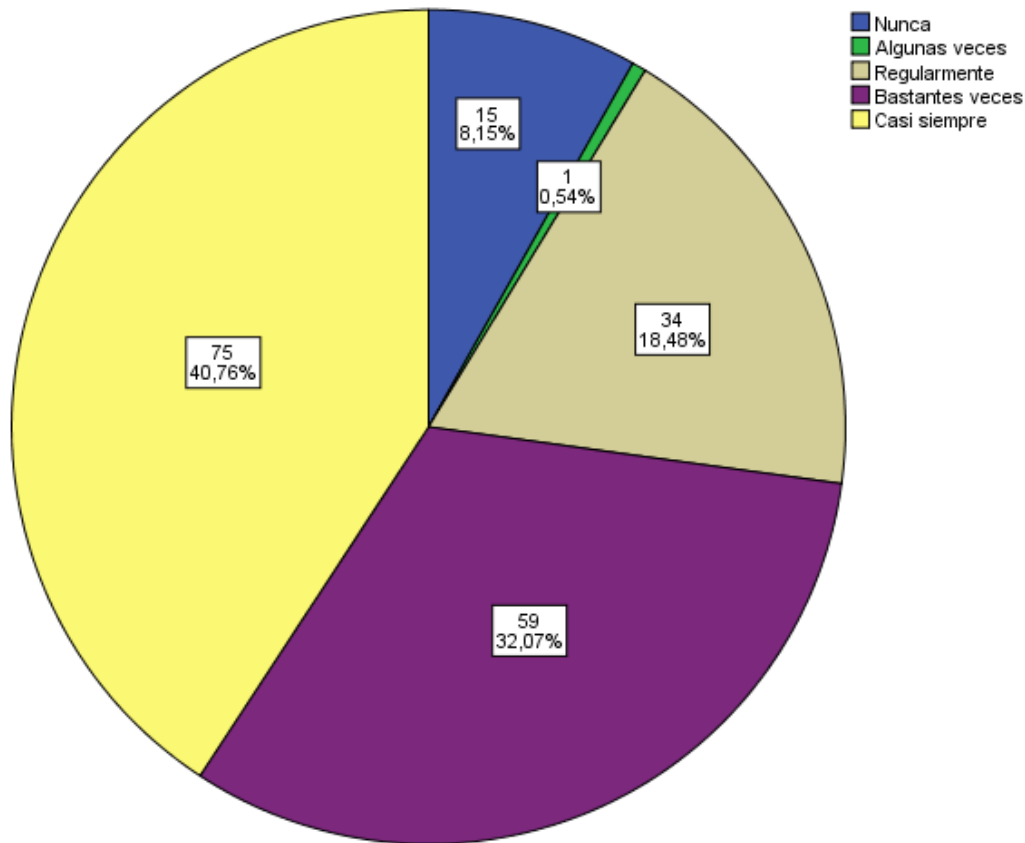


Figura 15. Estoy inmerso en mi trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 15 muestra que a la pregunta: . Estoy inmerso en mi trabajo, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 15 trabajadores (8,15%) responden que nunca, 1 trabajador (0,54%) responden que algunas veces, 34 trabajadores (18,48%) responden que regularmente, 59 trabajadores (32,07%) responden que bastantes veces y 75 trabajadores (40,76%) responden que casi siempre . estoy inmerso en mi trabajo.

Análisis: Se observa que el 40,76 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre están inmerso en su trabajo, lo que es favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

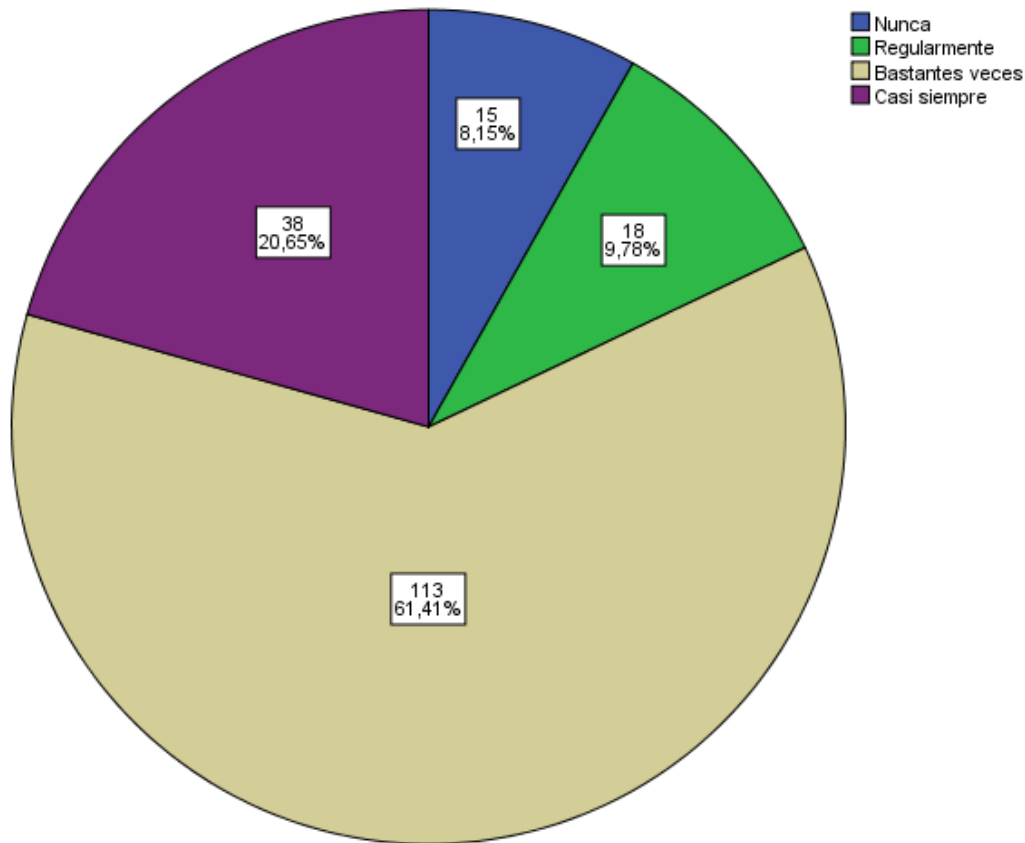


Figura 16. Me “dejo llevar” por mi trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 16 muestra que a la pregunta: Me “dejo llevar” por mi trabajo, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 15 trabajadores (8,15%) responden que nunca, 18 trabajadores (9,78%) responden que regularmente, 113 trabajadores (61,41%) responden que bastantes veces y 38 trabajadores (20,65%) responden que casi siempre Me “dejo llevar” por mi trabajo.

Análisis: Se observa que el 61,41 % de los trabajadores manifiestan que bastantes veces se “dejan llevar” por su trabajo, lo que es favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

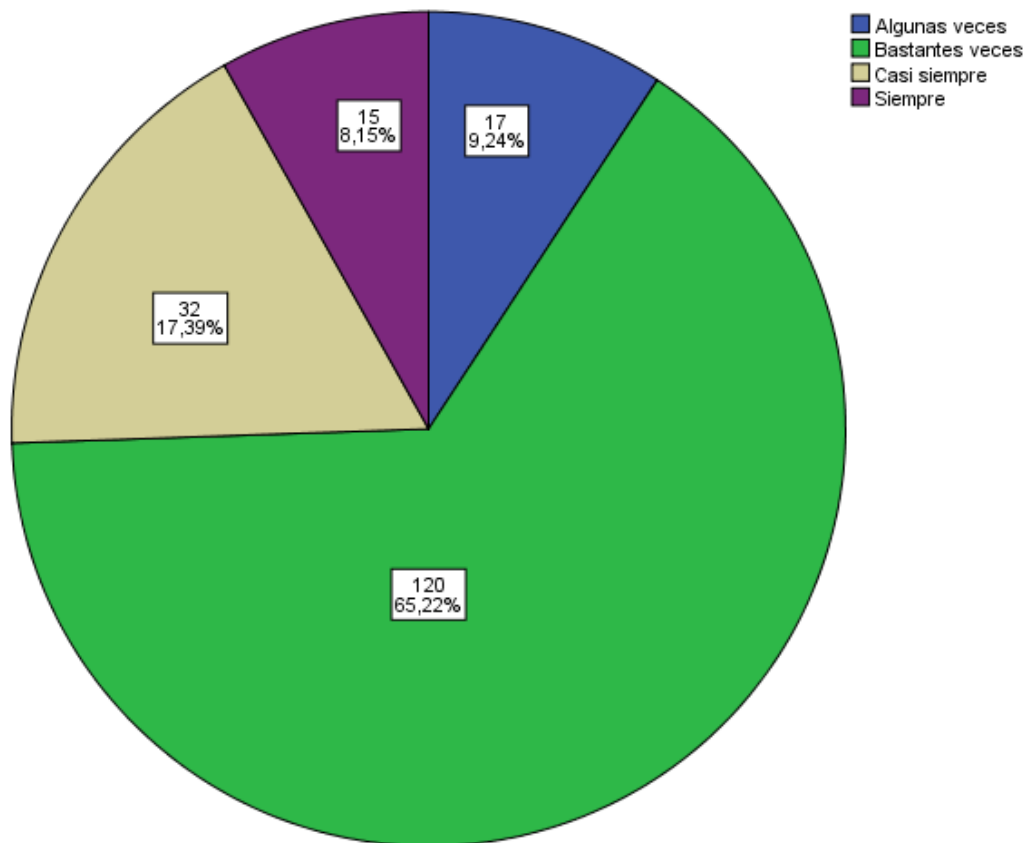


Figura 17. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: la Figura 17 muestra que a la pregunta: Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo, realizadas a 184 trabajadores que representan el 100% de la población que: 17 trabajadores (9,24%) responden que algunas veces, 120 trabajadores (65,22%) responden que bastantes veces, 32 trabajadores (17,39%) responden que casi siempre y 15 trabajadores (8,15%) responden que siempre me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.

Análisis: Se observa que el 65,22 % de los trabajadores manifiestan que bastantes veces les es difícil “desconectarse” de su trabajo siendo favorable para un incremento en la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

4.1.4. OG: Determinar la relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018.

Dentro de la elaboración de las tablas se muestra la relación entre la variable independiente (engagement laboral) representada en las filas y la variable dependiente (cultura organizacional) representada en las columnas.

Resultados de la confiabilidad de los instrumentos y del análisis descriptivo

Tabla 7. *Fiabilidad de las dimensiones por variable*

	Alfa de Cronbach	rho_A	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media (AVE)
ADAP	0.902	0.906	0.927	0.719
CONS	0.804	0.814	0.873	0.633
INVO	0.933	0.956	0.944	0.653
MISI	0.918	0.957	0.932	0.663
VIGO	0.761	0.763	0.863	0.677
DEDI	0.884	0.912	0.919	0.739
ABSR	0.943	0.946	0.964	0.898

Fuente: Alfa de Cronbach de escalamiento de Likert que mide el proceso de toma de decisiones, procesado a través del programa estadístico SPSS.

En la Tabla 9 se observa que las dimensiones tanto de la variable dependiente e independiente poseen un Alfa de Cronbach positivo superando el mínimo de 0.075, considerado como confiable.

Tabla 8. Fiabilidad de la variable Engagement laboral

ENGAGEMENT LABORAL					
DIMENSIONES	VARIABLES	CONFIABILIDAD ALFA CRONBACH ≥ 0.70	COMUNALIDADES ≥ 0.05	Rho_A ≥ 0.05	AVE $\geq 55\%$
VIGOR	VIG - Energía	76.1%	0.808	0.763	67.7%
	VIG - Ganas		0.808		
	VIG - Persistencia		0.901		
	VIG - Perseverancia		0.901		
DEDICACIÓN	DED - Significado	88.4%	0.748	0.912	73.9%
	DED - Entusiasmo		0.824		
	DED - Inspiración		0.941		
	DED - Orgullo		0.074		
ABSORCIÓN	ABS - Tiempo	94.3%	0.093	0.946	89.8%
	ABS - Felicidad		0.849		
	ABS - Inmerso		0.926		
	ABS - Apasionado		0.877		

VARIABLES eliminadas: VIG - Fortaleza, VIG - Resistencia, DED - Reto, ABS - ABSORTO, ABS - CONEXIÓN

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018

Analizando los datos de fiabilidad por cada dimensión de las variables de engagement laboral, se puede apreciar que todos los datos del alfa de Cronbach superan el mínimo de 0.075, teniendo esta una aceptable confiabilidad. La dimensión de vigor obtiene una aceptable confiabilidad con 76.1%, la dimensión de dedicación presenta una aceptable confiabilidad con 88.4%, finalmente la dimensión absorción es la que presenta el más alto porcentaje en fiabilidad con un 94.3% siendo una elevada confiabilidad, como se ve en la Tabla 10.

Tabla 9. Fiabilidad de la variable cultura organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIONES	VARIABLES	CONFIABILIDAD ALFA CRONBACH ≥ 0.70	COMUNALIDADES ≥ 0.05	Rho_A ≥ 0.05	AVE $\geq 5\%$
INVOLUCRAMIENTO	INV_decisión	93.3%	0.533		
	INV_información		0.775		
	INV_planificacion		0.689		
	INV_cooperacion		0.643		
	INV_trabajo		0.502	0.956	65.3%
	INV_tarea		0.829		
	INV_equipo		0.760		
	INV_organizacion		0.801		
	INV_capacidad		0.744		
CONSISTENCIA	CON_etica	80.4%	0.575		
	CON_cultura		0.527		
	CON_coordinacion		0.814	0.814	63.3
	CON_organizacion				
ADAPTABILIDAD	ADA_flexibilidad	90.2%	0.829		
	ADA_cambio		0.815		
	ADA_metodo		0.857	0.906	71.9%
	ADA_necesidad				
	ADA_aprendizaje				
MISIÓN	MIS_mision	91.8%	0.642		
	MIS_estrategia		0.784		
	MIS_metas		0.654		
	MIS_objetivos		0.584	0.957	66.3%
	MIS_progreso		0.841		
	MIS_exito		0.617		
	MIS_vision		0.587		

Variables eliminadas: INV_involucramiento, INV_impacto, INV_delegacion, INV_destrezas INV_competencia INV_problemas, CON_direccion, CON_gerencia, CON_valores, CON_problemas, CON_solucion, CON_problema, CON_asunto, CON_acuerdo, CON_consistencia, CON_perspectiva, CON_metas, ADA_iniciativa, ADA_cooperacion, ADA_recomendacion, ADA_sugerencia, ADA_interes, ADA_contacto, ADA_oportunidad, ADA_aliento, ADA_detalles, ADA_conocimiento, MIS_proposito, MIS_competencia, MIS_direccion, MIS_acuerdo, MIS_lideres, MIS_ideas, MIS_estimulacion, MIS_cumplimiento

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018.

Analizando los datos de fiabilidad por cada dimensión de la variable de la cultura organizacional, se puede apreciar que todos los datos del alfa de Cronbach superan el mínimo de 0.075, teniendo esta una aceptable confiabilidad. Los datos procesados en el SPSS, arrojaron un 93.3% de confiabilidad en la dimensión de involucramiento, un 80.4% en la dimensión de consistencia, 90.2% en la dimensión adaptabilidad y finalmente la dimensión misión obtuvo un 91.8% de confiabilidad por lo que logran tener un nivel de confiabilidad muy buena, como se aprecia en la Tabla 11.

Tabla 10. *Correlaciones de las variables latentes*

	ADAP	CONS	INVO	MISI	VIGO	DEDI	ABSC
ADAP	1.000	0.579	0.760	0.828	0.644	0.601	-0.306
CONS	0.579	1.000	0.718	0.705	0.292	0.158	-0.629
INVO	0.760	0.718	1.000	0.826	0.409	0.371	-0.463
MISI	0.828	0.705	0.826	1.000	0.526	0.431	-0.426
VIGO	0.644	0.292	0.409	0.526	1.000	0.668	-0.368
DEDI	0.601	0.158	0.371	0.431	0.668	1.000	-0.264
ABSR	-0.306	-0.629	-0.463	-0.426	-0.368	-0.264	1.000

Fuente: *Cuestionario aplicado al personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018*

En la tabla se aprecia que las variables latentes u ocultas, son variables que son inferidas a partir de otras variables que se observan (medidos directamente).

CRITERIOS DE CALIDAD

Tabla 11. R cuadrado

	R cuadrado	R cuadrado ajustada
VIGO	0.437	0.425
DEDI	0.415	0.402
ABSR	0.406	0.393

Fuente: *Cuestionario aplicado al personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018*

Apreciando y deduciendo la Tabla 13, la mayoría de dimensiones presenta un ajuste lineal perfecto ya que se aproxima a 1, la herramienta estadística de coeficiente de determinación o de correlación múltiple nos ayudó a predecir futuros resultados y con un mejor resultado en investigaciones de relación de engagement laboral y cultura organización dentro la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno, ya que se pudo notar un mayor ajuste del modelo a las variables que fueron investigadas.

Tabla 12. Índice de correlación

	Alfa de Cronbach	rho_A	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media (AVE)
ADAP	0.902	0.906	0.927	0.719
CONS	0.804	0.814	0.873	0.633
INVO	0.933	0.956	0.944	0.653
MISI	0.918	0.957	0.932	0.663
VIGO	0.761	0.763	0.863	0.677
DEDI	0.884	0.912	0.919	0.739
ABSR	0.943	0.946	0.964	0.898

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018

La Tabla 14 muestra el índice de correlación de las diferentes dimensiones de ambas variables, teniendo una correlación positiva para cada dimensión ya que refleja que se da una correlación positiva de entre $0 < r < 1$, siendo la dimensión de absorción la que mas incide con un valor de 0.946.

Tabla 13. Validez discriminante con criterio de Fornell-Larcker

	ADAP	CONS	INVO	MISI	VIGO	DEDI	ABSR
ADAP	0.848						
CONS	0.579	0.796					
INVO	0.760	0.718	0.808				
MISI	0.828	0.705	0.826	0.814			
VIGO	0.644	0.292	0.409	0.526	0.823		
DEDI	0.601	0.158	0.371	0.431	0.668	0.860	
ABSR	-0.306	-0.629	-0.463	-0.426	-	-	0.948
					0.368	0.264	

Fuente: Datos extraídos de la investigación utilizando el software SmartPLS

En la Tabla 15 se presentan las correlaciones entre las variables latentes y en la diagonal se encuentran las raíces cuadradas de los valores AVE de cada una. Se observa que se cumple con el criterio de Fornell-Larcker, ya que la raíz cuadrada del valor AVE de cada constructo es más alta que su correlación con los demás constructos.

Para garantizar el resultado de la validez discriminante la Tabla 16 muestra las proporciones obtenidas de hererotrait-monotrait HTMT, donde se observa que ninguno supera el valor de 0.90, ello garantiza el resultado de la validez discriminante.

Tabla 14. Validez discriminante de valores HTMT

	ADAP	CONS	INVO	MISI	VIGO	DEDI	ABSR
ADAP							
CONS	0.697						
INVO	0.820	0.854					
MISI	0.886	0.803	0.876				
VIGO	0.759	0.416	0.447	0.563			
DEDI	0.651	0.239	0.358	0.420	0.815		
ABSR	0.312	0.720	0.463	0.391	0.437	0.315	

Fuente: Datos extraídos de la investigación utilizando el software SmartPLS

4.1.5. Contrastación de hipótesis

Contraste de la hipótesis específica 1

Como primera hipótesis específica se planteó: “Existe una relación significativa entre el vigor y la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018”

Tabla 15. Media y moda de la encuesta realizada

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
N	Válido	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		4,64	4,43	4,79	4,63	4,77	4,95	4,77	4,54	4,33	4,67	3,90	4,78	4,32	3,64	3,89	3,78	4,15
Moda		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4

Fuente: Datos extraídos de la investigación utilizando el software SmartPLS

Tabla 16. Índice de correlación

	Alfa de Cronbach	rho_A	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media (AVE)
ADAP	0.902	0.906	0.927	0.719
CONS	0.804	0.814	0.873	0.633
INVO	0.933	0.956	0.944	0.653
MISI	0.918	0.957	0.932	0.663
VIGO	0.761	0.763	0.863	0.677
DEDI	0.884	0.912	0.919	0.739
ABSR	0.943	0.946	0.964	0.898

Fuente: Datos extraídos de la investigación utilizando el software SmartPLS

La tabla 17, muestra el resultado de la encuesta aplicada al personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno, considerando la media como estadística descriptiva, se puede observar que en todos los ítems (17)



analizados la media se encuentra en un rango de 4, donde 4 representa “bastante veces”, esta escala referida al cumplimiento y uso adecuado de los indicadores que conforman las dimensiones del engagement laboral: vigor, dedicación y absorción.

El escenario anterior es reforzado con la moda como estadística descriptiva donde el valor que se repite es 5 que representa “casi siempre” en la escala utilizada, por lo que se puede inferir que según la percepción de los trabajadores encuestados es que efectivamente se aplica los elementos del engagement en la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

Según los resultados obtenidos de la tabla 17 y Tabla 18, se puede observar que la cultura organizacional varía en función al aspecto de vigor con un $r=0.76$ dimensión fundamental del engagement.

Contraste de la hipótesis específica 2

Como segunda hipótesis específica se planteó: “Existe una relación significativa entre la dedicación y la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018”. Según los resultados obtenidos de la tabla 17 y Tabla 18, se puede observar que la cultura organizacional varía en función al aspecto de absorción con una correlación alta positiva de $r=0.91$ de cada trabajador de esta Universidad.

Contraste de la hipótesis específica 3

Como tercera hipótesis específica se planteó: “Existe una relación significativa entre la absorción y la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de



la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018”. Según los resultados obtenidos de la tabla 17 y Tabla 18, se puede observar que la cultura organizacional varía en función al aspecto de absorción con una correlación alta positiva de $r= 0.94$ de cada trabajador de esta Universidad.

Contraste de la hipótesis general

Como hipótesis general se planteó: “El engagement laboral se relaciona significativamente con la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018”

Esta investigación muestra valores altos positivos en los aspectos o dimensiones del engagement laboral con respecto a las dimensiones de la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018, como se observa en la Tabla 18 los valores de este coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1 ya que indican una correlación fuerte y positiva.

Por lo tanto, el desarrollo de un buen engagement laboral dentro de la Universidad Nacional del Altiplano de la Ciudad de Puno, hará que exista una mejor cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano.

Por lo que la presente hipótesis queda validada



4.2. DISCUSIÓN

Con respecto a la investigación realizada se llega a tener las siguientes discusiones:

- En la investigación se demostró que si existe una relación alta entre el engagement laboral y la cultura organizacional, con $r = 0.873$ concordando con los resultados de Fernández (2017) quien concluye también que existe una correlación moderada $Rho = 0.686$ entre la cultura organizacional y el engagement laboral. Es decir que analizando los resultados, se determinó que no se rechaza la hipótesis general, ya que existe relación significativa entre la variable I y II. Asimismo Chiang *et al.*, (2017), infieren que entre las razones que pudieran describir este comportamiento se encuentran las acciones concretas en materia de favorecer una cultura organizacional. Los resultados, obtenidos del análisis de datos mediante el coeficiente de Spearman, indicaron que existe asociación estadística significativa entre algunas dimensiones de la cultura organizacional con algunas dimensiones de engagement de los trabajadores, comprobando así la hipótesis planteada de investigación: “A mayor engagement entre los trabajadores de las fundaciones investigadas se presenta una cultura organizacional más adecuada para el logro de los objetivos de cada institución.
- En la investigación se demostró que la dimensión vigor se relaciona significativamente con la cultura organizacional con ($r = 0.763$); su aplicación eficiente permitirá obtener mejores resultados; concordando con Chiang *et al.*, (2017) se observa una correlación positiva de la dimensión vigor del engagement con las dimensiones Confianza, Innovación, Apoyo, cohesión y autonomía del clima organizacional. Por su parte Córdoba (2015), indica que el nivel de vigor en los colaboradores de las diferentes áreas de la industria se encuentra en un nivel alto, ya



que se caracterizan por tener voluntad de dedicar esfuerzo en sus actividades laborales y la persistencia ante dificultades, llegando así a coincidir con la investigación realizada.

- En la investigación se denota que la relación más significativa fue la de la dimensión absorción ($r=0.946$), resultados concordantes con los obtenidos por Córdoba y Reyes (2015), quienes afirman tener un nivel alto de correlación de la dimensión absorción, deduciendo de los resultados de ambas investigaciones se concluye que los colaboradores se caracterizan por estar concentrados en el ámbito laboral. Según Schaufeli *et al.*, (2005), este aspecto se refiere a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor y el tiempo parece volar. Es decir los que presentan bajos puntajes en absorción, no se sienten involucrados o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno ni al tiempo que transcurre.



V. CONCLUSIONES

Sobre la base de los objetivos y el análisis de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se llegó a las siguientes conclusiones.

Con relación al primer objetivo específico, se concluye que de acuerdo a la evidencia estadística realizada en el programa estadístico SPSS considerando como las estadísticas descriptivas de media y moda, los ítems analizados en la media se encuentran en un rango de la escala 4, y en la moda se puede observar que el valor repetido con mayor frecuencia es la escala 5 que significa “casi siempre” lo que indica que existe un alto porcentaje de afirmaciones sobre el desarrollo de la dimensión vigor para tener una mejor cultura organizacional. Es decir que la dimensión de vigor si se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno, puesto que el nivel de correlación de Spearman es igual a $r=0.76^{**}$ el cual nos indica que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables.

Con relación al segundo objetivo específico, se concluye que de acuerdo a la evidencia estadística realizada en el programa estadístico SPSS considerando como las estadísticas que la dimensión dedicación si se relaciona positivamente con un coeficiente rho de Spearman es igual a $r=0.91^{**}$ el cual concuerda en valores próximos a 1, lo que indica que existe una correlación fuerte y positiva con la variable de cultura organizacional del el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.

Con relación al tercer objetivo específico, se concluye que de acuerdo a la evidencia estadística realizada en el programa estadístico SPSS considerando como las



estadísticas que la dimensión absorción se relaciona significativamente y con un alto valor con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno, puesto que el nivel de correlación del coeficiente rho de Spearman es igual a $r=0.94^{**}$ el cual concuerda en valores próximos a 1 lo que indica que existe una correlación fuerte y positiva entre ambas variables.



VI. RECOMENDACIONES

Al término de la investigación y luego de haber formulado las conclusiones respectivas, se dará a conocer las recomendaciones, las que constituyen sugerencias que se hacen a fin de que puedan ser adoptadas por la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno, con el único propósito de mejorar las acciones del personal administrativo nombrado que pertenecen a dicha institución y así mejorar el engagement laboral y la cultura organizacional para un mejor logro de los objetivos, conforme a los resultados y conclusiones que se ha llegado en el presente trabajo de investigación.

En función a las conclusiones del estudio planteamos las siguientes recomendaciones:

En relación a la dimensión vigor que obtuvo una correlación con valor menor a las otras dos dimensiones, se recomienda poner énfasis en la perseverancia del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno, creando programas o talleres para desarrollar las capacidades de los trabajadores para tratarlos de conectar más con su trabajo .es decir activar la motivación intrínseca en el personal, porque la persona está apasionada por lo que hace y tengan esas energías suficientes durante el día de trabajo y puedan continuar trabajando durante largos períodos de tiempo, respecto a las decisiones que toman, estas deben ser tomadas por las personas responsables directas y deben ser informadas. Finalmente, se recomienda aplicar mecanismos de control preventivos tales como políticas y el respeto a los planes, la libertad debe ir acompañada de la responsabilidad, de acuerdo a los cargos y funciones que cada trabajador cumple.



Se recomienda realizar este tipo de investigación de manera periódica en la en la Universidad Nacional del Altiplano, para que con el tiempo se forme una cultura fuerte; obteniendo así una gran ventaja competitiva y ninguna institución pueda copiarla. Crear equipos de líderes con tareas sencillas en un inicio para el personal que no sea proactivo, pueda elevar su confianza y responsabilidad.

Al Área de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno se sugiere implementar un plan de mejora Engagement y Cultura Organizacional a través de capacitación o una videoconferencia dirigida por la Jefa de esta área además de un fortalecimiento para incentivar la cultura y el compromiso laboral en los trabajadores, así como proyectos de buenas relaciones sociales donde se establezcan ejercicios de integración, como talleres, actividades de sensibilidad, actividades recreativas, actividades culturales, Jornadas informativas que se desarrollen con los trabajadores dentro de la institución, como también material publicitarios: folletos, afiches, textos que expresen la cultura de la institución y estas sean difundidos en los periódicos murales de los campamentos, oficinas, comedores, cafetín y distribuidos a todo el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano. Y de manera interna, crear manuales y reglamentos de operaciones y funciones de acuerdo al área al que pertenezcan, además crear flujogramas de actividades con el fin de que conozcan sus responsabilidades y donde terminan, de manera que el procedimiento no sea tan engorroso y los termine aburriendo su trabajo.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bakker, A., & Dermerouti, E. (2011). *Journal of Work and Organizational Psychology*.
Redalyc, 10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231329411011.pdf>
- Bakker, A., & Schaufeli, W. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale, Escala Utrecht de Engagement en el trabajo*. *APA PsycNet*, 52. Obtenido de <https://ci.nii.ac.jp/naid/40017255774/>
- Bobadilla Yzaguirre, M., Callata Nosiglia, C., & Caro Rojas, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. Lima.
- Chiang Vega, M., Fuentealba Elgueta, I., & Nova Cabrera, R. (2017). Relación entre clima organizacional y engagement, en dos fundaciones sociales, sin fines de lucro, de la región del Bio Bio. *Ciencia y trabajo*, 8.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGrawHill.
- Coaquira Molleapaza, F. W. (2016). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria UNA - Puno 2014*. Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6248>
- Córdoba Reyes, N. (2015). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergente ubicada en Escuintla*. Escuintla.



- Espinosa, R. (2016). *Una revisión del concepto anglosajón public engagement y su equivalencia funcional a los de extensión y vinculación con el medio. Paulette Dougnac*, 19.
- Fernández Espinoza, G. (2017). “*Cultura organizacional y engagement laboral en los docentes de la I. E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar San Juan de Lurigancho 2017*”. Lima.
- Ferro Vasquez, J., Bernal Giraldo , D., Andrea Torres, L., & Noriega Serrano, P. (2012). *Caracterización de la cultura organizacional de una institución de educación superior. Psicogente*, 17.
- Girardi, M., Oppenheim, D., Glusac, E., Filler, R., Balmain, A., Tigelaar, R., & Hayday, A. (2004). Characterizing the Protective Component of the ab T Cell Response to Transplantable Squamous Cell Carcinoma. *PubMed.gov*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15086556/>
- Grueso Hinestroza, M., González Rodríguez, J., & Rey Sarmiento, C. (2014). *Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud. Revista académica USMA*, 15.
- Hellriegel Jackson, S. (2009). *Administración un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning Editores, S.A. Obtenido de <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/comportamiento-organizacional/autor/john-w-slocum-don-hellriegel/libro/>



Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2010). *Metodologia de Investigacion* (Vol. decima).

México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Huaman Quispe, M. (2017). *Cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru - Jesica distrito de Ocuviiri – Puno*. Puno.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Pervaiz, A., Charles, S., Ramos Garza, L., & Ramos Garza, C. (2012). *Administración de la organización* (Vol. Primera). México: Printed in Mexico. Obtenido de <http://190.57.147.202:90/jspui/bitstream/123456789/531/1/Administracion%20de%20la%20Innovacion%20K.%20Ahmed.pdf>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (Vol. Décima). México: Printed in Mexico. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=ROBBINS+2004&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=ROBBINS%202004&f=false

Salanova Soria, M., & Schaufeli, W. (2004). *El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de recursos humanos*. Obtenido de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Engagement Encuesta de Bienestar y Trabajo UWES*. Holanda. Obtenido de



https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

Schaufeli, W., Salanova, M., & Gonzales , R. (2001). *UWES manual en español*. Springer.

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales Roma, V., & Bakker, A. (2000). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. SpringerLink. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1023%2FA%3A1015630930326>

Schaufeli, Wilmar; Salanova, Marisa; Bresó, E. (2005). *Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y el engagement*. Redalyc.org, 18. Obtenido de <http://www.want.uji.es/download/hacia-un-modelo-espiral-de-las-creencias-de-eficacia-en-el-estudio-del-burnout-y-del-engagement/>

Schaufeli, Wilmar; Salanova, Marisa; Gonzales Roma, Vicente; Bakker, Arnold. (2001). *UWES manual en español*. SpringerLink.

Schein, E. H. (2004). *La cultura empresarial y el liderazgo una visión dinámica*. London: Plaza y Janes Editores S.A.

Vargas Irure, R. (2009). *Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno*. Redalyc.org, 12.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Interrogantes	Hipótesis	Objetivos	Variables	Métodos
Problema general	Hipótesis general	Objetivo general	VI: Engagement Laboral	Enfoque de investigación
¿Cómo se relaciona el engagement laboral con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno?	El engagement laboral se relaciona significativamente con la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018.	- Determinar la relación entre el engagement laboral y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018.	Dimensiones	cuantitativo
Problemas específicos	Hipótesis específicas	Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vigor ✓ Dedicación ✓ Absorción 	Alcance de la Investigación
a) ¿Cómo se relaciona el vigor con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno?	- Existe una relación significativa entre el vigor y la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018.	-Determinar la relación entre el vigor y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.	VD:Cultura Organizacional	Descriptiva – Correlacional
b) ¿Cómo se relaciona la dedicación con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018?	- Existe una relación significativa entre la dedicación y la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018.	- Determinar la relación entre la dedicación y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018.	Dimensiones	Método de investigación
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Involucramiento ✓ Consistencia ✓ Adaptabilidad ✓ Misión 	<ul style="list-style-type: none"> método deductivo Diseño de la Investigación No Experimental
				población
				Se ha tomado como universo una población finita de 707 personas quienes desarrollan sus actividades como personal



<p>c) ¿Cómo se relaciona la absorción con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018?</p>	<p>- Existe una relación significativa entre la absorción y la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018.</p> <p>- Determinar la relación entre la absorción y la cultura organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2018.</p>	<p>administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.</p> <p>Muestra probabilística</p> <p>180 trabajadores administrativos nombrados nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno.</p> <p>Técnicas.</p> <p>Encuestas.</p> <p>Instrumento</p> <p>cuestionario</p>
--	--	--



ANEXO 2

CUADRO PARA LA ASIGNACION DE PERSONAL NOMBRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DESARROLLO DE PERSONAL

INFORME N° 103-2019-UDP/ORH-UNA-PUNO.

A : Jefa de la Oficina de Recursos Humanos
DE : Jefa de Unidad de Desarrollo de Personal
ASUNTO : Solicita cantidad de administrativos nombrados
REFERENCIA : Solicitud de Ruth Katerine Adco Morales
FECHA : setiembre 25 de 2019.

Universidad Nacional del Altiplano
OF. RECURSOS HUMANOS
RECIBIDO
25 SEP 2019

Con documento en referencia la egresada, solicita información sobre la cantidad de trabajadores administrativos nombrados por grupo ocupacional. En atención al documento y proveído informo lo siguiente:

- La Unidad de Desarrollo de Personal, cuenta con la información del Cuadro para Asignación de Personal Provisional vigente, los datos que se presenta se incluye como nombrado al personal que a la fecha se encuentra en proceso de nombramiento, en el siguiente cuadro:

GRUPO OCUPACIONAL	NIVEL REMUNERATIVO	NOMBRADO	
PROFESIONAL	PA	135	48
	PB		
	PC		
	PE		
TECNICO	TA	307	109
	TB		
	TC		
AUXILIAR	AA	134	47
	AC		
TOTAL NOMBRADOS		576	

- En la UNA de Puno, se cuenta con puestos de trabajo, que son para asumir funciones de responsabilidad directiva, que de acuerdo a ley no conforman un grupo ocupacional y en su mayoría son asumidos por personal nombrado, el que se demuestra en el siguiente cuadro:

CARGOS DE RESPONSABILIDAD DIRECTIVA	F6	F4	F3	F2	F1	
			131			34
			46			0.917
						185

- Por consiguiente, a la fecha la UNA de Puno, cuenta con 707 servidores administrativos nombrados.

Es todo cuanto informo según lo solicitado.

M. Sc. Marina Cutipa Lima Vela, de R.
Jefa Unidad de Desarrollo de Personal
Oficina de Recursos Humanos UNA - Puno.

©. Arch 2019



ANEXO 3

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL Y CULTURA

ORGANIZACIONAL

Buenos días/tardes, estoy realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la cultura organizacional y el engagement laboral en el Personal Administrativo Nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la Ciudad de Puno. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

INSTRUCCIONES:

Por favor marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible según el grado en que consideras que esta describa mejor la realidad de lo que sientes se vive en la organización. No existen calificaciones mejores o peores para cada afirmación; solo es una cuestión de percepciones individuales.

COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO / NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

Marque su Grupo Ocupacional

PROFESIONAL

- PA
 PB
 PC
 PE

TÉCNICO

- TA
 TB
 TC

AUXILIAR

- AA
 AC

CARGOS DE CONFIANZA

- F6
 F4
 F3
 F2
 F1



CULTURA ORGANIZACIONAL						
INVOLUCRAMIENTO		ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	La mayoría de los empleados se involucran activamente en su trabajo.					
2	Las decisiones se toman en el nivel en el que se encuentra la información más adecuada.					
3	La información se comparte ampliamente para que esté disponible para todos cuando la necesiten.					
4	Todos piensan que pueden producir un impacto positivo.					
5	La planificación empresarial es un proceso continuo que involucra a todos en cierto grado.					
6	Se alienta activamente la cooperación de todos en los diferentes niveles de la organización.					
7	Las personas trabajan en equipo.					
8	Las tareas se completan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los jefes que vigilan.					
9	Los equipos de trabajo son nuestros componentes primarios o básicos.					
10	El trabajo se organiza de forma que cada persona pueda ver la relación que existe entre sus funciones.					
11	La autoridad se delega para que las personas puedan actuar por cuenta propia.					
12	La capacidad de las personas está mejorando constantemente.					
13	La empresa invierte continuamente para mejorar las destrezas de los empleados.					
14	Las capacidades de las personas son una fuente importante de ventajas para la empresa que le ayudan a competir mejor.					
15	A menudo, ocurren problemas, porque no tenemos las destrezas necesarias para realizar el trabajo.					
CONSISTENCIA		ESCALA				
16	Los líderes y gerentes hacen lo que dicen.					
17	Existe un estilo gerencial característico y un conjunto específico de prácticas gerenciales.					
18	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan nuestras prácticas empresariales.					
19	Si ignoramos nuestros valores fundamentales, nos metemos en problemas.					
20	Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos y no debemos hacer.					
21	Cuando hay desacuerdos, trabajamos con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo.					
22	Existe una cultura sólida.					
23	Es fácil ponerse de acuerdo en la empresa, incluso, frente a problemas difíciles.					
24	A menudo, tenemos problemas para llegar a un acuerdo sobre asuntos clave.					
25	Existe un acuerdo claro sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					



26	La metodología que seguimos en nuestro negocio es consistente y predecible.				
27	Las personas que están en diferentes partes de la organización comparten una perspectiva común.				
28	Es fácil coordinar proyectos entre las diferentes partes de la organización.				
29	El trabajar con una persona que está en otra área de esta organización es como trabajar con una persona de otra organización.				
30	Las metas están alineadas en todos los niveles.				
ADAPTABILIDAD		ESCALA			
31	La forma de hacer las cosas es muy flexible y se puede cambiar fácilmente.				
32	Respondemos bien a la competencia y a otros cambios en el entorno comercial.				
33	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo.				
34	Generalmente, hay resistencia a las iniciativas que surgen para realizar cambios.				
35	Las diferentes partes de la organización, generalmente, cooperan entre sí para realizar cambios.				
36	Los comentarios y recomendaciones de los clientes a menudo producen cambios.				
37	Las sugerencias de los clientes influyen nuestras decisiones.				
38	Todos los miembros comprenden a fondo los deseos y las necesidades de los clientes.				
39	Nuestras decisiones generalmente ignoran los intereses de los clientes.				
40	Alentamos el contacto directo entre nuestra gente y los clientes.				
41	Vemos nuestras fallas como una oportunidad para aprender y mejorar.				
42	Se alienta y recompensa el innovar y tomar riesgos.				
43	Muchos detalles importantes pasan desapercibidos.				
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas.				
45	Nos aseguramos de que «la mano derecha sepa lo que hace la izquierda».				
MISIÓN		ESCALA			
46	Existe dirección y un propósito a largo plazo.				
47	Nuestra estrategia obliga a otras organizaciones a cambiar su método de competencia en la industria.				
48	Existe una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.				
49	Existe una clara estrategia para el futuro.				
50	No es clara nuestra dirección estratégica.				
51	Existe un acuerdo generalizado sobre nuestras metas.				
52	Nuestros líderes fijan metas ambiciosas, pero realistas.				
53	Nuestros líderes han comunicado oficialmente los objetivos que intentamos alcanzar.				



54	Seguimos continuamente nuestro progreso en relación con las metas que hemos establecido.					
55	Las personas comprenden lo que hay que hacer para que seamos exitosos a largo plazo.					
56	Compartimos una visión común acerca de cómo será la organización en el futuro.					
57	Nuestros líderes tienen una visión a largo plazo.					
58	Las ideas a corto plazo a menudo comprometen nuestra visión a largo plazo.					
59	Nuestra visión estimula y motiva a nuestros empleados.					
60	Cumplimos nuestras exigencias a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					



NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	REGULARMENTE	BASTANTE VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0	1	2	3	4	5	6

ENGAGEMENT LABORAL							
VIGOR		ESCALA					
		0	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me siento lleno de energía						
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo						
3	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar						
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo						
5	Soy muy persistente en mi trabajo						
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando						
DEDICACIÓN		ESCALA					
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito						
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo						
9	Mi trabajo me inspira						
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.						
11	Mi trabajo es retador.						
ABSORCIÓN		ESCALA					
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando						
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí						
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo						
15	Estoy inmerso en mi trabajo						
16	Me “dejo llevar” por mi trabajo						
17	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo						

ANEXO 5

PANEL FOTOGRÁFICO



