



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cultura organizacional y engagement laboral del área de becas de
una Universidad Privada, La Molina, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Molero Sanchez, Carmen Isabel (orcid.org/0000-0001-5203-5190)
Sevillano Leon, Keyla Yanneyret (orcid.org/0000-0002-7986-7787)

ASESOR:

Dr. Espinoza Rodriguez, Hugo Redib (orcid.org/0000-0003-0783-7770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

Al Ser que nos inspira diariamente, a nuestras familias por el apoyo incondicional que recibimos.

Agradecimiento

A nuestro asesor por su apoyo y disposición. A la Universidad César Vallejo, por brindarnos la oportunidad de concluir esta etapa como profesionales.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos:.....	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Correlación de las variables cultura organizacional y engagement laboral	18
Tabla 2 Nivel de engagement laboral.....	19
Tabla 3 Nivel de cultura organizacional	20
Tabla 4 Relación de las dimensiones de la cultura organizacional y el engagement laboral	21

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Gráfica nivel de Engagement Laboral</i>	19
Figura 2 <i>Gráfica del nivel de cultura organizacional</i>	20

Resumen

La investigación realizada tuvo como objetivo determinar la relación entre la Cultura organizacional y engagement laboral del área de becas de una Universidad Privada, La Molina, 2020.

La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, descriptiva correlacional; los datos se recolectaron a través de un cuestionario con preguntas en escala de Likert para medir la cultura organizacional y el engagement laboral, las cuales fueron validadas por expertos y tuvieron una confiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.801 para el cuestionario de la cultura organizacional y un 0.831 de Alfa de Cronbach para el cuestionario de engagement laboral. Los resultados muestran un coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0.491, demostrando que existe una relación positiva moderada entre la cultura organizacional y el engagement laboral, además que el 100% de trabajadores reconocen un alto nivel de engagement laboral y el 62.5% un nivel medio de cultura organizacional.

Palabras clave: cultura organizacional, engagement laboral, trabajadores, objetivos.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between Organizational Culture and labor engagement in the scholarship area of a private university, La Molina, 2020.

The research was applied, with quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional, descriptive correlational; data were collected through a questionnaire with Likert scale questions to measure organizational culture and work engagement, which were validated by experts and had a reliability with a Cronbach's Alpha of 0.801 for the organizational culture questionnaire and a Cronbach's Alpha of 0.831 for the work engagement questionnaire. The results show a Spearman's Rho coefficient with a value of 0.491, demonstrating that there is a moderate positive relationship between organizational culture and work engagement, in addition to the fact that 100% of workers recognize a high level of work engagement and 62.5% a medium level of organizational culture.

Keywords: organizational culture, work engagement, employees, objectives.

I. INTRODUCCIÓN

El proceso de innovación continua que vive la humanidad, conlleva a que las empresas, instituciones y otros, busquen distinguirse por alguna característica que resalte cualidades dentro del mercado competitivo, generando mejorar sus planes y estrategias, las cuales en este mundo globalizado deben crear impacto no solo en la sociedad, sino también en el recurso humano, convirtiéndolos en actores involucrados con engagement capaces de promover una reputación confiable y posicionada entre todas las personas que tienen contacto con la institución.

El factor humano es un elemento principal y relevante dentro de una institución, considerándolo como el soporte para el desarrollo y cumplimiento de objetivos. Es por ello, que se hace necesario que los colaboradores conozcan el Plan Estratégico, Misión, Visión y Valores.

Según la publicación de Editorial Grumedi (2022), la cultura organizacional agrupa particularidades de fuerza profesional y técnica de una institución, es decir, comprende actitudes, valores y hábitos que describen al personal de una institución. Conociendo el Plan estratégico, objetivos y la estructura organizacional, podemos conocer cómo trabaja. La cultura organizacional nos permite conocer al factor humano, conociendo cómo viven y sienten la organización. Además, la comunicación interna mejora el tema de objetivos, misión, visión y valores no claros, los conflictos internos, desmotivación, y poca productividad.

Germán Dyzenchouz, cofundador y CEO de Gointegro en artículo de revista Gointegro (2019), refiere, la identificación del quienes somos marca la base para nuestro desarrollo y hacia dónde vamos es nuestra proyección al cumplimiento que establecemos, esté debe ser el impulso y motivación del trabajo diario.

Martín (2019), en su publicación web respecto al engagement, la sensibilización y la preparación previa, genera asalariados apasionados, involucrados con el objetivo de la institución y mostrando una mejora en el grado de compromiso que nos permitirán la identificación y reconocimiento, para lograr los objetivos.

Con respecto al ámbito internacional, Gointegro (2019) en referencia a la publicación, se afirma que cada individuo puede empaparse de los valores organizacionales, de nuestras metas y todo podemos medirlo con la comunicación, también nos ayuda a conocer el estado de comodidad o incomodidad, en las labores que realiza en la institución. Además, de que el factor humano, nos ayuda

a construir nuestra identidad y nuestro sentido de pertenencia; considera además que podemos tomar en cuenta el aporte que realicen, el cual debe estar alineado con el plan corporativo.

En el ámbito Nacional, Perú Retail (2017) Belcorp tiene una de las mejores referencias para ser parte de su equipo a nivel global, podemos indicar que la base de la organización se centra en el personal, miembros activos, entusiastas, que se identifican con sus valores y principios logrando cumplir sus objetivos. La cultura organizacional difundida e informada correctamente, nos dará las bases de la organización, generando que todos sus miembros se alineen a las metas de la organización.

Actualmente el sector educación, en la mayoría de instituciones se centra en la calidad del servicio brindado a los estudiantes para su formación profesional, la Investigación y el servicio social, como prioridad, mas no en el recurso humano. No estando ajenos a la realidad es necesario contar con profesionales competitivos, que hayan desarrollado sus capacidades y con proyección, ya que esto reduce la rotación de trabajadores, los conflictos internos, la falta de compromiso y falta de productividad.

La Universidad sujeta a investigación tiene más de 60 años de fundación, cuenta con una de las mejores ubicaciones en el Ranking de Universidades del Perú, ofrece programas académicos acreditados en pregrado y posgrado, formando profesionales con ética y compromiso hacia la sociedad; desarrollando investigación local e internacional.

Con la pandemia por el SARS-19 a nivel global, el Estado de Emergencia Nacional declarado, la institución para preservar la salud de los miembros de la comunidad, elabora el Plan de Contingencia basado en la publicación del Ministerio de Educación según Resolución Viceministerial N° 081-2020-MINEDU, implementando medidas preventivas y de seguridad ante la situación del momento, aplicando protocolos a todas las áreas.

Considerando ello, el periodo sujeto a investigación durante el inicio del Estado de Cuarentena con la implementación del trabajo virtual en el año 2020, debido al nuevo modelo de trabajo establecido por la situación, se pudo evidenciar en el personal desconocimiento de las políticas y normas establecidas, incertidumbre, y desinterés por las nuevas condiciones laborales que incluyeron reasignaciones de

tareas, conflictos internos por la mala comunicación entre el personal, falta de motivación, falta de cumplimiento y productividad. Esta situación, evidencia condiciones de desconocimiento de la cultura organizacional, que pudo afectar el nivel de engagement con la institución y el logro de los objetivos.

Considerando lo expuesto el área de becas en la universidad, requiere optimizar el conocimiento de su cultura organizacional, direccionando al conocimiento o reconocimiento de quienes somos, para con ello fortalecer el enganche laboral, teniendo trabajadores entusiastas, comprometidos y con mejores logros.

La investigación presentada muestra como problema general ¿Qué relación tiene la cultura organizacional y el engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina 2020?

Hemos considerado los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina 2020 ?, ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional del área de becas de una universidad privada, La Molina 2020?, ¿Cuál es la relación de las dimensiones de la cultura organizacional y el engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina 2020?

En el marco de la problemática revisada, y considerando que a pesar de que el tema de investigación no ha sido muy investigado con el uso de uno de los dos términos. Podemos conocer la justificación teórica a la interrogante ¿Qué relación tiene la cultura organizacional y el engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina 2020?, la revisión de las diversas teorías nos permitió ampliar nuestro conocimiento de la cultura organizacional y el engagement laboral. Es importante mencionar que referenciamos a dos autores que nos permitieron sustentar las inconstantes de nuestra investigación además servirá a investigaciones futuras.

En relación con la justificación práctica, al brindar resultados la institución toma conocimiento del grado de cultura organizacional y engagement laboral de sus trabajadores, lo cual generó el conocimiento de las buenas prácticas organizacionales, estando en la decisión de aplicarse.

Respecto a la justificación metodológica, nuestra investigación nos permitió recoger información real y necesaria con la aplicación de los cuestionarios validados para determinar la relación de la cultura organizacional y el engagement laboral del área

de becas de una universidad privada, La Molina,2020.

En referencia a la justificación social, nuestra investigación generó que el área se beneficie al obtener resultados que contribuyen a conocer ambas inconstantes en su personal, cuya finalidad fue mejorar el vínculo organizacional, por ende, compromiso, productividad y el logro de objetivos, generando impacto en potencial humano.

Consideramos que el objetivo general, busca determinar relación que tiene la cultura organizacional y el engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina,2020 y como objetivos específicos; identificar el nivel de engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020; identificar el nivel de cultura organizacional del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020; y determinar la relación de las dimensiones de la cultura organizacional y el engagement laboral del área de becas de una universidad privada,La Molina,2020.

Podemos plantear la hipótesis general de la siguiente manera: Existe relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina,2020.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a las investigaciones realizadas nacionales e internacionales, tomados para la investigación realizada.

En el contexto nacional, Jimenez y Rosas (2021), ambos autores en su investigación cuya finalidad fue establecer la relación entre la “Cultura Organizacional y el Engagement laboral en los gerentes de agencias bancarias en la ciudad de Lima, 2021”. De enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, con diseño no experimental transeccional. Recolectaron los datos utilizando como instrumento el cuestionario, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,891. Aplicando una muestra no probabilística, en su población de 150 gerentes de diversas sedes bancarias de Lima. Utilizando el paquete estadístico SPSS 25, finalmente determinaron que se evidencia una correlación positiva moderada con un $p=0.523$ entre ambas inconstantes.

Márquez y Solizor (2021), en su investigación “Engagement laboral y cultura organizacional en una universidad pública de la región Callao, año 2020” ambos autores buscaron establecer la relación de ambas variables. Su investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de nivel correlacional transeccional. Tomando una muestra de 39 profesores a quienes les aplicaron dos cuestionarios con la escala de Likert. Hallando como resultado, que existe una relación positiva y alta entre ambas inconstantes en una universidad pública de la Región Callao, de acuerdo al resultado del coeficiente $p=0.858$, rechazando la hipótesis nula. Concluyeron, que ambas variables deben de ser sujetas a evaluación y contar con seguimiento constante.

Morales (2019), en su trabajo científico buscó conocer si existe la relación entre la “Cultura organizacional y el engagement del fondo de aseguramiento de salud de la PNP SALUDPOL”. Siendo aplicada, con nivel correlacional, con diseño no experimental – transeccional, de enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo, tomando como muestra a 50 trabajadores a quienes les aplicaron un cuestionario mediante dos encuestas estandarizadas DOCS y la UWES, donde se demuestra que ambas inconstantes tienen una relación débil, considerando que existe una relación significativa básica del conocimiento de los valores institucionales, creencias y principios de su cultura organizacional que se relacionan con el engagement, concluyendo que es importante mejorar el desarrollo de dichas

variables para optimizar las condiciones mentales y corporales del personal, y así tener como resultado una mejora en las tareas realizadas.

Zarate (2019), en su investigación de posgrado cuyo objetivo fue conocer la relación que existe entre la “cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la gerencia regional de Desarrollo Económico de Tumbes 2018”. Cuya investigación se sustenta en el paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional. Su población fue de 60 personas, se obtuvieron los datos a través de una encuesta. El resultado $p=0.08$ siendo una relación positiva muy baja, con una significancia de $0.951 \geq 0.005$ admitiéndose la hipótesis nula.

Cuellar y Espinoza (2018), en el trabajo elaborado por ambos autores cuyo propósito fue establecer qué relación existe entre “Cultura organizacional y engagement laboral en el área comercial de la empresa Pionier, San Juan de Lurigancho”. De tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 34 empleados del área, aplicaron dos cuestionarios obteniendo un Alfa 0,841 para la cultura organizacional y 0,971 para el engagement laboral. Determinando que existe una correlación positiva moderada con un $p= 0,643$ y Sig. bilateral = 0,000. Demostrando que existe relación entre ambas inconstantes.

Vargas (2018) planteó en su trabajo “Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017” determinar la relación entre ambas inconstantes. De diseño no experimental y transeccional, nivel descriptivo - correlacional y enfoque cuantitativo. Su muestra poblacional fue de 202 trabajadores, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Obteniendo como conclusión un 12.4% de trabajadores arrojan un valor significativo alto de la inconstante cultura organizacional y un significativo y grado alto de engagement; y la prueba chi cuadrado ($X^2 C = 33.281$) estableciendo que la cultura organizacional tiene relación significativa con el engagement. De las dimensiones de la cultura organizacional, menciona que existe alto grado de implicación y engagement (15.3%); la relación del engagement y sus dimensiones marcan un nivel de engagement de alta absorción con un alto nivel de cultura organizacional (10.9%) demostrando que la cultura organizacional es regular y tiene un engagement promedio alto, demostrando su relación significativa de las inconstantes.

Fernandez (2017), en su investigación tiene el propósito de comprobar 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.” Aplicando la teoría Denison (1994), para la inconstante cultura organizacional a Schaufeli (2009), para la inconstante engagement laboral. Siendo aplicada, descriptiva correlacional, de diseño no experimental. Tomando de muestra a 49 profesores. Con un Alpha de Cronbach fiable, los datos fueron obtenidos con el cuestionario aplicado en la escala de UWES. para el engagement y para la cultura organizacional el DOCS. Concluyendo que tiene una relación significativa moderada para la inconstante cultura organizacional y engagement mediante el coeficiente $p = 0.686$ y una significancia = 0.000; ($p \leq 0.05$).

Como antecedente internacional podemos referir a Grueso-Hinestroza et al. (2014), de acuerdo con lo investigado los autores tienen el fin de establecer la relación entre los valores de la cultura organizacional y el engagement; de diseño exploratorio en una organización de salud. Siendo de nivel descriptivo correlacional. Considerando como muestra a 62 trabajadores, quienes aplicaron el cuestionario para medir el valor de la cultura y su grado de engagement según UWES. Para las dimensiones de la cultura organizacional, menciona a la dimensión distancia al poder y engagement fue de un coeficiente de $p= 0.37$ con un valor de Sig. de 0.01; la dimensión masculinidad-feminidad y el engagement con un $p= 0.44$ y un valor de Sig.= 0.01; en la dimensión tolerancia a la incertidumbre y el engagement mostró un $p= 0.44$ y un valor de Sig. = 0.01; la dimensión de colectivismo-individualismo y el engagement obtuvo un $p= 0.43$ y un valor de Sig. = 0.01; la dimensión orientación corto plazo-largo y el engagement tuvo un valor $p= 0.35$ con un valor de Sig. = 0.01. Concluyó, que el bienestar de los empleados y las áreas de interés, se consideran como argumentos organizacionales importantes, ya que también brinda respuesta a las interrogantes del factor humano y fortalecen el logro de un desempeño mejorable.

Rubio (2018), en su investigación tiene el propósito conocer la relación entre justicia organizacional y engagement en docentes que laboran en una universidad privada Armenia 2016-2017. Siendo de diseño no experimental, aplicada de nivel correlacional - transeccional, de método cuantitativo. Tomó como población a 83 profesores, utilizó el cuestionario y una encuesta online. Determinando que existe relación significativa positiva baja $p=0,000$, Sig 0.386. Los profesores observan una justicia social positiva en su labor de formación.

Juyumaya (2018) investigó la relación entre work engagement, satisfacción laboral y rendimiento en la tarea, en el contexto chileno. Siendo de diseño transeccional, aplicando una muestra por conveniencia de 255 asalariados (hombres=28%, mujeres=72%). Aplicando la encuesta, procesando la información en el programa de IBM SPSS. Concluyendo que el work engagement mantiene una relación con estudios administrativos 0717-0653 versión impresa | ISSN 0717-0616 desarrollada online. Determinándose que la cultura organizacional alta determina de forma positiva en la relación entre las inconstantes y la dimensión rendimiento en la tarea. Con relación a las teorías vinculadas a la cultura organizacional podemos referenciar a Chiavenato (2009, p.72), “es el conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización”, podemos decir que agrupa tradiciones, políticas, directivas conductas básicas, manifestadas en el sistema de comunicación interno de base para establecer el sentimiento de la organización, con empatía que establecen prioridades de las personas que forman parte de esta. La cultura organizacional según Chiavenato (2009), se puede visualizar como un iceberg que muestra aspectos visibles y superficiales, considera aquí al espacio físico, mobiliario, MDP, procesos de gestión, entre otros.

La parte inmersa del iceberg contiene los aspectos invisibles y con arraigo, siendo difícil de percibir, considerándose los aspectos psíquicos de la cultura determinantes en la labor de la institución que aportan en el cumplimiento de los objetivos.

Toca y Carrillo (2009), según el autor la cultura organizacional es la agrupación de instituciones constituidas o informales que comparten y gobiernan legalmente a una población laboral.¹

Para Arbayza (2014), sostiene en su investigación que la cultura organizacional emerge al compartir el mismo pensamiento y valores, comprometiéndose con las organizaciones, siguiendo la línea organizacional por medio de la comunicación.

De acuerdo a Leál (2016) en su investigación hace referencia a Robbins (2003) interpretando que la clave de la gestión de personas consiste en investigar y conocer la conducta humana. Por ello, para el autor, los temas que deben preocupar a los directivos están vinculados con el aprendizaje del manejo de

problemas como: contratación, motivación, liderazgo, comunicación, formación de equipos, evaluación del desempeño.

Ramón Rico et al. (2004), afirman que el diseño organizacional es un proceso simbólico de dos planos: en uno se elaboran planes para concebir, fragmentar, coordinar actividades y lograr objetivos, en el otro se operativizan los planes en actividades para hacer realidad un producto o servicio.

De los diversos conceptos referenciados en la investigación, hemos identificado que coinciden en que la cultura organizacional se representa como un sistema o estructura, que agrupa pensamientos, significados, creencias y valores de los miembros de la comunidad institucional, cuya finalidad es generar involucramiento y conductas positivas para el alcance de los logros y objetivos.

Tomaremos como referencia la teoría de Louffat (2010) "la cultura organizacional, se encarga de administrar los principios o valores a largo plazo que dan personalidad y sustentabilidad a la institución y que rigen el comportamiento organizacional de todas las personas que pertenecen a ella".

De acuerdo al concepto de cultura organizacional según Louffat (2010), menciona las tres dimensiones sujetas a investigación son:

Dimensión 1: Gestión de personas representado por un sistema procedimientos dirigido a los trabajadores, cuya finalidad es la mejora en la productividad y el crecimiento profesional de los colaboradores, ya que se considera que a mejores profesionales calificados el reconocimiento de la organización es mayor ante la comunidad.

Dimensión 2: Diseño organizacional estructura clasificada por características definidas por funciones y procesos, que sirven para la ejecución de los objetivos, con la organización de las áreas agrupadas a nivel funcional, la asignación de funciones y tareas evita la burocracia e incrementa la productividad.

Dimensión 3: Identificación representada por el sentido de pertenencia y orgullo, vinculadas a la relación entre el empleado y la institución, lo cual proyecta una imagen clara de compromiso no solo interno sino también hacia la comunidad.

De estas dimensiones hemos seleccionado a diez indicadores que serán aplicados en nuestros instrumentos; productividad, calidad de vida, entrenamiento, cumplimiento de las normas, objetivos, división del trabajo, equipos de trabajo, coordinación, decisiones y compromiso.

Con relación a las teorías vinculadas al engagement laboral: mencionamos a Kahn (1990) en la primera publicación donde se introduce el término engagement aplicado al trabajo, el engagement representa el “I preferred” “yo preferido” de un trabajador en el desarrollo de sus actividades, promoviendo vínculos entre el trabajo y otros, la presencia personal (corporal, de pensamiento, emocional) y el desarrollo de manera activa de sus actividades.

En entrevista realizada de Juárez (2015) Wilmar Schaufeli, menciona que es la condición de los empleados en su puesto de trabajo en donde demuestran que tienen mucha potencia y ganas de comprometerse realizando sus actividades, se podría decir que es un tipo de satisfacción a trabajar, conceptualizando como positivo, además de que podemos interpretarla como una conexión emocional de identificación y compromiso.

En la publicación web de Medición (2018), citado por Bakker et al. (2010) “in How do engaged employees stay engaged” dice el engagement laboral es definido como una condición activa y positiva con relación a las tareas realizadas, distinguido por el vigor, dedicación y absorción, considera además que también es satisfactorio.

Podemos mencionar a Bakker y Demerouti (2013) quien desarrollo la teoría Job Demands-Resources model (DRL) Teoría de demandas y recursos laborales, una de las teorías más citadas en la literatura de psicología y administración, conceptualiza que las variables y ambiente laboral demuestran la dinámica y generación del engagement.

Bakker y Demerouti (2010) en el Job demands-resources model sostiene que las demandas en el trabajo, se relacionan con las herramientas del engagement y los recursos laborales ante la exigencia del puesto surge la negatividad en el clima, obligaciones laborales, etc, ocasionalmente pueden convertirse en bloqueo al requerirse un mayor esfuerzo, además que esto influye directamente en los resultados institucionales.

Considerando como dimensiones del engagement laboral; Vigor, alto impulso y capacidad para la ejecución de las tareas 2. Dedicación contribución del empleado a través de los sentimientos de entusiasmo, estímulo, apreciación y reto 3. Absorción, exclusividad dedicada a la ejecución de las tareas menciona (Bakker y Demerouti 2008).

Vargas y Estrada (2016), en su artículo “El engagement: teoría y nociones Engagement: theory and notions” cita en Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, (2011) le agrega al concepto inicial que es un estado satisfactorio.

Geovictoria Chile (2021) en la publicación se menciona que, el engagement laboral es una situación deseable, con fin empresarial de integración, responsabilidad, emoción, dedicación y potencia. pudiéndose reconocer como “compromiso laboral o como el vínculo sentimental del trabajador a su institución, con influencia en su conducta y niveles del desarrollo laboral”.

Para nuestra investigación se consideró la teoría de engagement laboral, según Shaufeli et al. (2002) menciona “the engagement as a positive psychological state”, el engagement como estado psíquico positivo aplicable también con la faena laboral mostrando cualidades de; vigor, dedicación y absorción. Siendo esto una cuestión de actitud, con estado definido por un estado afectivo – cognitivo estable no siendo reconocido como objeto o estado individual. Además, el autor hace referencia al enganche del individuo, como un estado emocional enfocado a tareas o actividades.

De acuerdo a la teoría que aplicamos de engagement laboral se definen tres dimensiones, las cuales pueden ser medidas con la Escala Utrecht de Work Engagement, según (Salanova y Shaufeli,2009)

Dimensión 1: Vigor: elevada energía corporal y cerebral para el desarrollo de las tareas, persistente y resistente ante los problemas que se presenten.

Indicador nivel de energía: Es la capacidad potencia, impulso para el desarrollo de su trabajo diario.

Indicador resistencia Mental: Es la capacidad para sobrellevar obstáculos y cargas psíquicas y cognitivas.

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

Indicador persistencia: referido a la capacidad de resistencia de una acción por un periodo indeterminado o prolongado de tiempo.

Dimensión 2: Dedicación: involucra el entusiasmo, identificación y la motivación.

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

Indicador entusiasmo: Sentimiento de elevado y apasionado ánimo positivo

Indicador orgullo: Sentimiento de sentirse satisfecho del desempeño empleado en

la obtención de algo que se considera importante.

Indicador inspiración: Estimulo mental que favorece el desarrollo de la creatividad de ideas o planteamientos.

Dimensión 3: Absorción: nivel de concentración, emociones y situación placentera al realizar una actividad laboral.

Indicador felicidad: estado de ánimo positivo, que refleja alegría por cumplir lo deseado para el desarrollo de sus actividades.

Indicador situación placentera en el trabajo: Actitud positiva y placentera para la realización de las labores diarias.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: La investigación fue de tipo aplicada, esta distingue la realidad social y genera mejoras innovadoras para el logro de resultados, según Cívicos y Hernández (2007)

La investigación fue de enfoque cuantitativo medible, estadístico y se obtienen conclusiones, según Hernández et al. (2014)

Diseño de investigación: con diseño no experimental, analiza la reacción únicamente observada sin intervención, no existe manipulación en las inconstantes, según Hernández et al. (2014).

De corte transversal, ya que las inconstantes son medidas en un solo tiempo, según Hernández et al. (2014) y además conceptualiza Ñaupas et. al (2018) descriptivo correlacional, porque recopila información de personas, grupos o fenómenos, con características de un mismo interés y correlacional verifica el aumento o disminución relacionando entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

En nuestra investigación hemos considerado las inconstantes; la cultura organizacional variable independiente y engagement laboral variable dependiente, las cuales por su naturaleza son de tipo cualitativas ordinarias Enciclopedia Económica (2020), de acuerdo a lo desarrollado en la matriz de operacionalización. Para la primera inconstante:

- **Definición conceptual: Cultura organizacional**

Louffat (2010 p.239) “La cultura organizacional, se encarga de administrar los principios o valores a largo plazo que dan personalidad y sustentabilidad a la institución y que rigen el comportamiento organizacional de todas las personas que pertenecen a ella”.

- **Definición operacional: Cultura organizacional**

En nuestra investigación la cultura organizacional fue medida con un cuestionario y la técnica aplicada es la encuesta, que fue dividida en tres dimensiones: gestión de personas que se caracteriza por sistema de prácticas de capacitación, incentivo y mejora para los colaboradores, con el fin de incrementar la productividad y el desarrollo profesional de los colaboradores; diseño organizacional el cual es

generador de estructura ordenadas previa verificación de características, funcionales, para la implementación de los planes; Identidad que se desarrolla como resultado de la conexión generada por el compromiso y vínculos entre el empleado y la institución.

- **Indicadores:**

Productividad, calidad de vida, entrenamiento y cumplimiento de las normas.

Objetivos, división del trabajo, equipos de trabajo y coordinación.

Decisiones y compromiso.

- **Escala de medición:** Ordinal, según la publicación (*Question Pro, 2022*), nos muestra la agrupación y categorías de los datos. sin que se establezcan la relación entre ambas inconstantes.

Para la segunda inconstante, se conceptualizan como sigue:

- **Definición conceptual: Engagement Laboral**

Shaufeli, et al. (2002) "Engagement is a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption", refiere "el engagement puede ser entendido como «un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, la vinculación psicológica se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular".

- **Definición operacional: Engagement Laboral**

En nuestro estudio el engagement laboral fue medido con un cuestionario y la técnica aplicada es la encuesta, que fue dividida en tres dimensiones: vigor que se caracteriza Alto nivel de energía corporal y psíquica para el desarrollo de las actividades; dedicación que involucra el entusiasmo, identificación y motivación; absorción Indica nivel de concentración, emociones y situación placentera al realizar una actividad laboral.

Podemos agregar que el trabajador engaged se siente vinculado emocionalmente con su institución, elevando su productividad y cumpliendo los objetivos de la gestión.

- **Indicadores:**

Energía, persistencia, disposición y resistencia; orgullo, entusiasmo, identificación y motivación; concentración y situación placentera laboral.

- **Escala de medición:** Ordinal, según la publicación *Question Pro (2022)*, nos

muestra la agrupación y categorías de los datos. sin que se establezcan la relación entre ambas inconstantes.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Tesis de Investigación (2012) cita en Hernández et al. (2001) podemos sostener que es la clasificación de un grupo de personas con cualidades y características comunes que serán sujeto de estudio. Nuestra población quedó representada por el total de personal de cargo administrativo del área de becas.

- **Criterios de inclusión:** Han sido considerados únicamente al personal del área de becas.
- **Criterios de exclusión:** No fueron considerados el personal que tienen menos de 2 meses de contrato continuo.

Muestra:

No se aplicó muestreo, tuvo una muestra censal, debido a que se aplicó a toda la población de 8 trabajadores en el área, que fue representada por la totalidad de la unidad de análisis. Ramirez (2012) menciona que la muestra censal es la que toma a todas las unidades de investigación como muestra, considerando la muestra censal como población y muestra.

Muestreo:

No se aplicó muestreo, la muestra es censal, se toma la población completa.

Unidad de análisis:

Fue representada por los 8 trabajadores del área.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección aplicada para nuestra investigación fue la encuesta. El instrumento para acopio de datos fue el cuestionario, aplicando la escala de Likert. En referencia a la escala, según el portal Wikipedia (2021), la población detalla el nivel de nunca o siempre. Estableciéndose la intensidad de sus emociones en cada elemento. Esta escala es de mayor utilidad en psicología, ciencias sociales y ciencias empresariales.

En referencia a la validez, nuestros instrumentos han sido adaptados a los items, demostrando una correcta validez. Además, han sido validadas por un experto metodólogo Mg. Carlos Antonio Angulo Corcuera; y dos expertos de tipo temático

Mg. Arturo Elvider Palomino Mendiola y Dr. Carlos Maximo Gonzales Añorga, a fin de saber si cumplían con la exigencia requerida para su aplicación, las cuales fueron consideradas como aplicables.

La confiabilidad de nuestra investigación ha sido sometida al coeficiente de Alfa de Cronbach según Celina y Campos-Arias (2005) es un tabla que usa para calcular la confiabilidad y consistencia de una valoración, para posterior análisis e interpretación.

Según el Alfa de Cronbach obtenido, la confiabilidad de la inconstante cultura organizacional fue 0.801, el cual permitió conocer el nivel de los ítems, obteniéndose una escala basada en fiabilidad de tipo buena.

En la segunda inconstante el engagement laboral, el nivel de confiabilidad obtuvo como resultado el 0.831, el cual permitió conocer el nivel de los ítems, obteniendo una escala basada en fiabilidad de tipo buena.

3.5. Procedimientos

Se recolectó la información de manera virtual, la cual permitió crear una tabla de datos, organizada por nombres de las inconstantes; la cual se trasladó al Microsoft Excel y al soporte estadístico SPSS versión 26. Aplicándose el coeficiente de correlación Rho de Spearman, permitiéndonos correlacionar ambas inconstantes. Además, se realizó el trámite administrativo para el permiso de aplicación del cuestionario a los trabajadores.

3.6. Método de análisis de datos

Para darle objetividad al estudio, se espera determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral.

Después del desarrollo y aplicación de los instrumentos, se utiliza el análisis cuantitativo, para tabular las respuestas y cuadros estadísticos descriptivos e inferenciales, para su análisis y sus respectivas representaciones gráficas.

3.7. Aspectos éticos:

Nuestra investigación se ejecutó aplicando los puntos éticos respectivos para su elaboración. Se han respetado los derechos de autor, se están preservando los derechos de confidencialidad de la institución, respeto por las personas y se ha tenido en cuenta las normas APA séptima edición, que han quedado registradas en

las referencias. Además, tomamos como referencia el código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo según RCUN°0340-2021-UCV.

IV. RESULTADOS

4.1 Objetivo General: Determinar la relación que tiene la cultura organizacional y el engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020.

Tabla 1

Correlación de las variables cultura organizacional y engagement laboral

		Cultura organizacional	Engagement laboral
Rho de Spearman de Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,491
	Sig. (bilateral)	.	,217
	N	8	8
Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,491	1,000
	Sig. (bilateral)	,217	.
	N	8	8

Nota. resultados obtenidos aplicando el software IBM SPSS versión 26

En la tabla 1, se observó del análisis para la correlación de las inconstantes Cultura Organizacional y Engagement Laboral, obtenidos de la prueba de Rho de Spearman, con un valor $p = 0.491$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada frente al valor de Significancia = $0.217 > 0.05$.

4.2 Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020.

Tabla 2

Nivel de engagement laboral

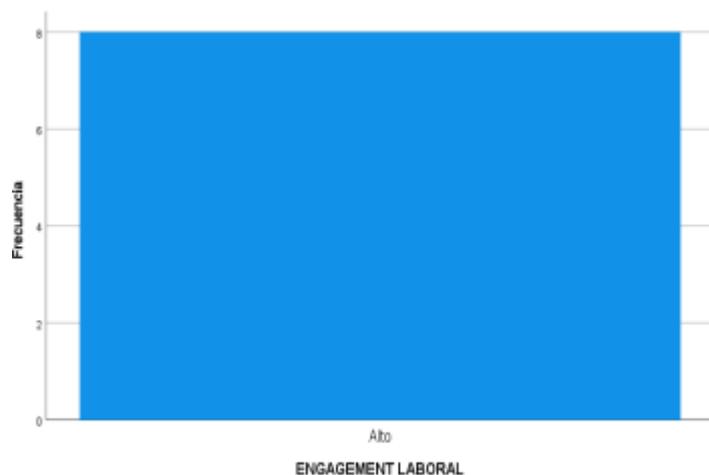
				Porcentaje válido
		Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Alto	8	100.0	100.0

Nota. resultados obtenidos con el uso del software IBM SPSS versión 26

En la tabla 2, mostró un alto nivel de engagement laboral al 100.0% percibido por el área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020, representado por el total del personal.

Figura 1. Identificar el nivel de engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020.

Gráfica nivel de Engagement Laboral



4.3 Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de cultura organizacional del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020.

Tabla 3

Nivel de cultura organizacional

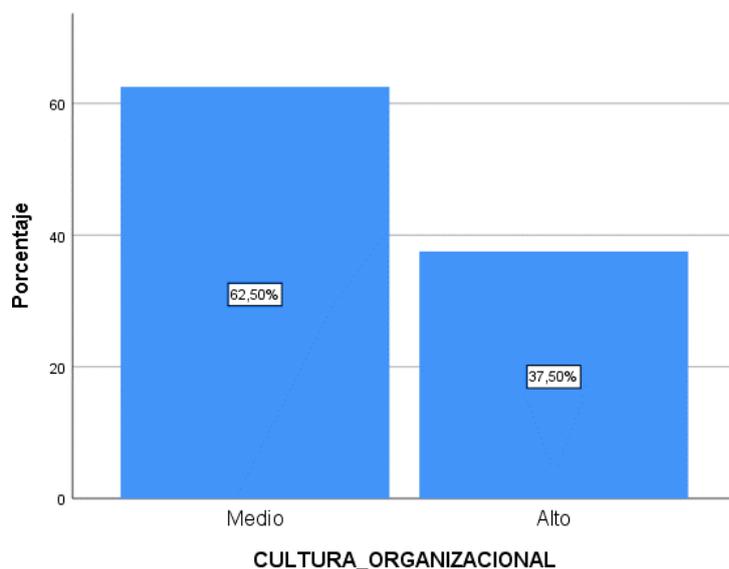
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Medio	5	62,5	62,5
	Alto	3	37,5	37,5
	Total	8	100,0	100,0

Nota. resultados obtenidos con el uso del software IBM SPSS versión 26

En la tabla 3, se visualizó el nivel de cultura organizacional del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020, con un resultado al 62.50 % ubicándolo en un nivel medio.

Figura 2 Identificar el nivel de cultura organizacional del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020.

Gráfica del nivel de cultura organizacional



4.4 Objetivo Específico 3: Determinar la relación de las dimensiones de la cultura organizacional y el engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina,2020.

Tabla 4

Relación de las dimensiones de la cultura organizacional y el engagement laboral

		Engagement laboral	
Rho de Spearman	Gestión de personas	Coeficiente de correlación	,401
		Sig. (bilateral)	,324
		N	8
	Diseño organizacional	Coeficiente de correlación	,506
		Sig. (bilateral)	,200
		N	8
	Identidad	Coeficiente de correlación	,372
		Sig. (bilateral)	,364
		N	8

En la tabla 4, se observó una correlación positiva moderada con un resultado de $p=0.401$ entre la dimensión gestión de personas y el engagement laboral y una significancia de 0.324, para la dimensión diseño organizacional y el engagement laboral se muestra una correlación positiva moderada con un resultado de $p=0.506$ y una significancia de 0.200, y para las dimensiones de identidad y el engagement laboral muestra una correlación positiva baja con un resultado de $p=0.372$ y una significancia de 0.364. Al ser los valores de Significancia Bilateral $>$ a 0.05, podemos evidenciar que las dimensiones de la cultura organizacional no tienen relación con la inconstante de engagement laboral.

V. DISCUSIÓN

La investigación muestra los resultados correspondiente inicialmente al objetivo general, que fue determinar la relación que tiene la cultura organizacional y el engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020, de los resultados evidenciados del análisis estadístico; según la tabla 8, se observa para la correlación de las inconstantes cultura organizacional y engagement laboral, obtenidos del coeficiente con un valor $p= 0.491$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada frente al valor de Significancia = $0.217 > 0.05$, podemos establecer que existe una relación positiva moderada no significativa entre las inconstantes; podemos mencionar además a Cuellar y Espinoza (2018), en su investigación en donde determina que existe una correlación positiva moderada con un coeficiente de $p= 0.643$, dando como resultado que existe una relación entre ambas inconstantes.

Resultados parecidos obtenidos por Jimenez y Rosas (2021), en su investigación, con un Alfa de Cronbach de 0.891, que muestra como resultado un coeficiente $p= 0.523$, determinando que existe una correlación positiva moderada, y un valor de Sig. = 0.000, entre la cultura organizacional y el engagement laboral.

Podemos comparar nuestros resultados con los obtenidos por Fernández (2017), en su investigación que tiene el propósito de conocer 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”, aplicando el coeficiente Rho Spearman entre las inconstantes; determinó que existe una correlación positiva moderada con un $p= 0.686$.

Similar resultado obtuvo Zarate (2019), en su tesis de posgrado que tuvo el propósito de determinar la relación que existe entre la “cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la gerencia regional de Desarrollo Económico de Tumbes”. El resultado del coeficiente $p=0.008$ obtuvo una significancia de 0.951, siendo una relación positiva no significativa.

En relación al Objetivo específico 1, fue identificar el nivel de engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020, se muestra un nivel de engagement laboral es alto al 100% de acuerdo a los resultados de los encuestados.

Parecidos resultados obtuvieron Jimenez y Rosas (2021), en donde obtuvieron como resultado que el 87% de gerentes de sedes bancarias mostraron un alto nivel de engagement laboral y el 13% obtuvo un nivel medio, resaltando el alto compromiso por su institución.

Podemos considerar a Fernández (2017), en su investigación quien demostró resultados parecidos, en donde los profesores evidenciaron un 69.4% de nivel alto para el engagement laboral.

Se puede mencionar que este alto nivel beneficia notablemente al personal, ya que refleja el nivel de compromiso enfocados en el cumplimiento.

Con respecto al Objetivo específico 2, identificar el nivel de cultura organizacional del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020, con un resultado al 62.50 % en un nivel medio.

Podemos comparar nuestros resultados con Vargas (2018), cuya finalidad fue establecer la relación entre la “Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca”, como resultados para la cultura organizacional un 34.2% de nivel regular y de 10.4% de nivel alto, de acuerdo a lo percibido al personal.

Asimismo, puede compararse con los resultados de Fernández (2017), en su investigación tiene el propósito de determinar si existe relación entre la “Cultura Organizacional y el Engagement Laboral en los maestros de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L.”, que los maestros consideran a la cultura organizacional con 67.3% de nivel buena y un grupo lo califica regular.

Además, podemos compararlo con Cuellar y Espinoza (2018) en su estudio, cuyos resultados para la variable cultura organización percibidos por los trabajadores son de bueno con 44.1% y otro grupo que da resultados de regular con 35.3% y malo con 20.6%, lo cual concluyen que debe ser considerada de evaluación a nivel gerencial.

Se hace necesario tomar en cuenta estos resultados de nivel medio, ya que demostraron la necesidad de mejora en el involucramiento e identificación, ya que existen factores que al asegurar un mejor sentimiento de identificación y conocimiento de los valores institucionales mejoran notablemente el desempeño.

En relación al objetivo específico 3, Determinar la relación de las dimensiones de la cultura organizacional y el engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020, se observa una correlación positiva moderada con un resultado de $p=0.401$ entre la dimensión gestión de personas y el engagement laboral y una significancia de 0.324, para la dimensión diseño organizacional y el engagement laboral se muestra una correlación positiva moderada con un resultado de $p=0.506$ y una significancia de 0.200, y para las dimensiones de identidad y el engagement laboral muestra una correlación positiva baja con un resultado de $p= -0.372$ y una significancia de 0.364. Al ser los valores de Significancia Bilateral $>$ a 0.05, podemos evidenciar que las dimensiones de la cultura organizacional no tienen relación significativa con la inconstante de engagement laboral.

Similares resultados obtuvieron Cuellar y Espinoza (2018) en su estudio, considerando las dimensiones de la cultura organizacional y el engagement, según detalle; atención al detalle y engagement con un $p=0.129$ de correlación positiva muy baja y un valor Sig. de 0.467, la dimensión orientación a los resultados con un $p=-0.21$ de correlación negativa baja y un valor Sig. de 0.907, la dimensión orientación a la gente un valor $p=0.373$ se observa que su correlación positiva baja y un Sig. de 0.030, en su dimensión orientación a equipos muestra un $p= 0,505$ y un valor Sig. de 0.002, demostrando su correlación de tipo positiva moderada; con respecto a la dimensión agresividad se demuestra que su relación es de tipo moderada, ya que tuvo un valor $p= 0,630$ y un valor Sig. de 0.00; la dimensión estabilidad muestra un valor $p= 0,437$ y un valor Sig. =.0,010 concluye que su relación es de tipo positiva moderada, y finalmente la dimensión innovación y toma de riesgo mostró un coeficiente de Spearman de 0.508 y un valor Sig. = de 0.002, demostrando su correlación de tipo positiva moderada.

También podemos considerar a Fernandez (2017), en su investigación tiene el propósito de determinar si existe relación entre ambas variable, para la dimensiones de la cultura organizacional y engagement laboral involucramiento obtuvo un $p=0.470$ y un Sig.=0.001, de correlación positiva débil, para la cultura consistencia un $p= 0.677$ y un Sig.=0.000 considerada positiva moderada, adaptabilidad tiene un $p= 0.694$ y un Sig. 0.000 de positiva moderada, misión obtuvo un $p= 0.725$ y un Sig. de 0.000 positiva moderada.

Similares conclusiones obtuvo Grueso-Hinestroza et al. (2014), obtiene como resultados entre las dimensiones de cultura organizacional y engagement laboral; dimensión de distancia al poder y engagement fue de 0.37 con un valor Sig. = 0.0 de correlación positiva baja; la dimensión masculinidad-feminidad y el engagement alcanzó un $p= 0.44$ y un valor Sig. = 0.01 de correlación positiva moderada; en la dimensión tolerancia a la incertidumbre y el engagement se logró un $p= 0.44$ y un valor Sig. = 0.01 de correlación positiva moderada y la dimensión de colectivismo-individualismo y el engagement obtuvo un coeficiente de $p= 0.43$ y un valor Sig. = 0.01 resultó con una correlación positiva moderada; la dimensión orientación corto plazo largo y el engagement tuvo un $p= 0.35$ con un valor Sig. de 0.01 de correlación positiva baja.

Podemos mencionar que se presentaron algunas dificultades para la obtención de información respecto a las investigaciones realizadas con ambas variables, considerando que el uso de una de ellas; engagement laboral es un término que se investiga a nivel organizacional hace menos de veinte años y que las publicaciones de investigaciones no cuentan con acceso público en las redes, además podemos agregar otro limitante dentro de las organizaciones, que recientemente algunas instituciones vienen registrando los cálculos de indicadores, donde se puedan identificar los niveles de sus dimensiones.

Considerando que las nuevas tendencias organizacionales se ajustan a las necesidades empresariales, como el estudio de la conducta en la fuerza laboral, podemos mencionar que las empresas vienen desarrollando cambios positivos hacia una mejora continua para conseguir el engagement direccionado hacia el logro de objetivos.

Además, considerando que la fuerza laboral es el canal que promueve puentes de conocimiento y visualización de la organización hacia la sociedad, es necesario mantener al personal informado de los cambios y estrategias organizacionales que se formulen, ya que esto los motiva a esforzarse y desarrollarse profesionalmente beneficiando a su vez a la institución.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados, podemos presentar las conclusiones siguientes:

1. Se concluye que existe un grado de correlación positiva moderada obtenidos del coeficiente de $p= 0.491$ entre las inconstantes, frente al valor de Significancia = $0.217 > 0.05$, se constata que existe relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020, Con estos resultados podemos evidenciar que se requiere plantear posibles alternativas de mejora para optimizar el conocimiento de ambas inconstantes.
2. Se concluye que existe un alto nivel de engagement laboral representado por un nivel al 100.0%, de acuerdo a los resultados de los encuestados, demostrándose un alto grado de compromiso en el área.
3. Se concluye que existe un nivel medio de cultura organizacional representado por el 62.5.0 %, según los resultados percibidos por el área. Es preciso mencionar que, este resultado nos muestra evidencias de la necesidad de un involucramiento mayor de interés hacia el personal, conocer su percepción y motivarlos para que mejoren las condiciones laborales que se le presenten, para el cumplimiento de los planes.
4. En cuanto al tercer objetivo específico, concluimos que la dimensión gestión de personas y el engagement laboral muestra una correlación positiva moderada con un resultado de $p=0.401$, para la dimensión diseño organizacional y el engagement laboral se muestra una correlación positiva moderada con un resultado de $p=0.506$ y para las dimensiones de identidad y el engagement laboral muestra una correlación positiva baja con un resultado de $p=.372$, con valores de Significancia Bilateral $>$ a 0.05, evidenciando que las dimensiones de la cultura organizacional no tienen relación significativa con la inconstante de engagement laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Jefatura del área de becas, reforzar la cultura organizacional y el engagement laboral, solicitando al área de Talento Humano que estas variables sean incluidas dentro del plan de capacitaciones al personal.
Esta implementación, generaría mejorar el conocimiento del “yo institucional”, además de conocer las competencias y habilidades del equipo, para así fortalecer la identidad y engagement, direccionados al logro de los objetivos.
2. Se recomienda a la Jefatura del área de becas, para mantener el nivel de engagement laboral coordine con el área de Talento Humano, se implemente un sistema de reconocimientos o incentivos intrínsecos, los cuales pueden ser medidos con indicadores de gestión que se ajusten al área; para lograr el compromiso afectivo con la institución proyectándose a que el trabajador desarrolle sus actividades no por ser su responsabilidad, sino que pueda ser visto como parte de su crecimiento y desarrollo profesional.
3. Se recomienda a la Jefatura del área de becas, para mejorar la cultura organizacional se gestione con el área de Talento Humano elaborar estrategias para que el personal, reconozca los valores institucionales, sus bases éticas y su proyección a futuro, conociendo la misión de la organización logrando el reconociendo de sus capacidades, mejorando su actitud y disposición; generando con ello al cumplimiento de los planes.
4. Se recomienda a la Jefatura del área de becas que gestione con el área de Talento Humano, la mejora en la Identificación con la institución a través de actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales, direccionadas al trabajo en equipo, a una mejora en la comunicación, potenciando al talento humano, para lograr que se sientan involucrados con el propósito de la institución.

REFERENCIAS

- Arbayza Fermini, L. (2014). Administración y organización: un enfoque contemporáneo. *Cengage Learning - Universidad ESAN*. Obtenido de https://www.academia.edu/36367114/Lydia_Arbaiza_Fermini?pop_sutd=false
- Bakker, A. (2008). Theory Job Demand-Resources. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209-222. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0019408>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). *La teoría de las demandas y los recursos laborales*, 29, 107-115. Obtenido de [arbayhttps://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf)
- Bakker, A., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2010). *¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo? How do Engaged employees stay engaged? (Trabajo original publicado en 2010)*. Obtenido de Revista Científica Valor Agregado: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1264
- Celina Oviedo, H., & Campos-Arias, A. (Sep. de 2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de cronbrach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4). Bogotá. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. *Segunda Edición*, 120. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. Obtenido de

- https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Cívicos Juárez, M. A., & Hernández Hernández, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en Trabajo Social. *Acciones e investigaciones sociales(1132-192X)*, pp. 25 - 55. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2264596>
- Cuellar Retes, S., & Espinoza Nieto, D. (2018). *Cultura organizacional y engagement laboral en el área comercial de la empresa Pionier, San Juan de Lurigancho {Tesis de pregrado} Universidad César Vallejo*. Obtenido de Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73182>
- Denison,D. (1994). *Denison TM*. Obtenido de Denison Organizational Culture Survey: <https://www.denisonconsulting.com/es/culture-surveys/>
- Editorial, Grumedi. (2022). *Cultura organizacional*. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/cultura-organizacional/>
- Enciclopedia Economica. (2020). Variable Cuantitativa. *Enciclopedia Economica*. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/variable-cualitativa/#:%7E:text=Una%20variable%20cualitativa%20es%20un,cualidad%20o%20categor%C3%ADa%20no%20n%C3%BAmerica>
- Fernández, G. (2017). *Cultura organizacional y engagement laboral en los docentes de la I. E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar San Juan de Lurigancho (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de Repositorio digital institucional Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25703>
- Geovictoria Chile. (2021). Engagement laboral. *Geovictoria*. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/cl/engagement-laboral/#:~:text=Hay%20varias%20definiciones%20de%20engagement%20laboral.&text=En%20suma%2C%20el%20tambi%C3%A9n%20llamado,actividades%20relacionadas%20con%20el%20trabajo%E2%80%9D>
- Gointegro. (23 de Agosto de 2019). W. Cultura y Engagement: el gran reto de las empresas. *GOintegro*. Obtenido de <https://www.gointegro.com/es/cultura-engagement-el-gran-reto-de-las-empresas/>

- Grueso-Hinestroza, M., González-Rodríguez, & Rey-Sarmiento. (2014). Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud. *Investigación y Pensamiento Crítico*, 2(3), 77-91. <https://doi.org/https://doi.org/10.37387/ipc.v2i3.26>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación. *McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Edificio Punta Santa Fe(978-1-4562-2396-0), Sexta*. Obtenido de Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). Universidad Florencio del Castillo (Sexta ed.). México, México: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10:https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10>
- Jimenez Palacios, Y. M., & Rosas Carhuachin, W. W. (2021). *La Cultura Organizacional y su relación con el Engagement Laboral en los gerentes de agencias bancarias, Lima (Tesis de pregrado) Universidad Privada del Norte*. Obtenido de Repositorio Institucional UPN: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29370>
- Juárez García, A. (2015). Engagement Laboral, Una Concepción Científica: Entrevista Con Wilmar Schaufeli Work Engagemnet, a scientific conception: Interview to Wilmar Shaufeli. *Liberabit. Revista de Psicología*, vol. 21, núm. 2, 2015, pp. 187-194 Universidad de San Martín de Porres. Recuperado el 24 de Enero de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124002>
- Juyumaya, J. E. (2018). Work Engagement, Satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional. *Universidad Santo Tomás (Chile) | Facultad de Economía y Negocios*, 25(1), 32-49. <https://doi.org/DOI: 10.5354/0719-0816.2018.55392>
- Kahn, W. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal. Trabajo original publicado en 1990*. Obtenido de <https://doi.org/10.2307/256287>
- Leál Guerra, W. (2016). Gestión de Talento humano. *Fundación DialNet Universidad de la Rioja*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2950226.pdf>

- Louffat, E. (Octubre de 2010). Administración: Fundamentos del procesos administrativo. *ESAN(978-987-1486-96-0)*, cuarta, 239. ESAN. Obtenido de https://issuu.com/cengagelatam/docs/administraci_n_louffat_issuu
- Márquez Caro, O. J., & Solizor Carranza, Z. M. (2021). *Engagement laboral y cultura organizacional en una universidad pública de la región Callao, año 2020 (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo*. Obtenido de Repositorio digital institucional Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71595>
- Martín, G. (19 de Enero de 2019). ENGAGEMENT – “En busca de la Excelencia Organizacional”. *Revista Empresarial & Laboral*. Obtenido de <https://revistaempresarial.com/industria/grafica/engagement-en-busca-de-la-excelencia-organizacional/>
- Medición Edición: Engagement. (2018). *CIRCULAR HR Fundación Chile*. Obtenido de CIRCULAR HR Fundación Chile.: <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>
- Ministerio de Educación. (2020). *Gobierno del Perú*. Obtenido de Resolución Viceministerial N° 081-2020-MINEDU: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/459958-081-2020-minedu>
- Morales Mendoza, J. E. (2019). *Cultura organizacional y engagement en los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la PNP SALUDPOL, Pueblo Libre, 2019 (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo*. Obtenido de Repositorio digital institucional de la Universidad de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42946>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis. *Ediciones de la U.*, quinta, 134,368. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fcorladancash.com%2Fwp-content%2Fuploads%2F2020%2F01%2FMetodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf&clen=20422221&chunk=true>

- Perú Retail. (2017). Belcorp es reconocida como una de las mejores empresas para trabajar a nivel mundial. *Perú Retail*. Obtenido de <https://www.peru-retail.com/belcorp-reconocida-mejores-empresas-para-trabajar-nivel-mundial/#:%7E:text=Belcorp%20es%20una%20compa%C3%B1%C3%ADa%20peruana,'bel%2C%20%C3%89sika%20y%20Cyzone.>
- Question Pro. (2022). Question Pro. *Escala Ordinal: ejemplos y ventajas de su uso*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/escala-ordinal/>
- Ramirez. (2012). ISSUU Revista científica. *Líneas estratégicas de comunicación en el desarrollo de habilidades gerenciales y humanas Moreno Guillen Rider*. Obtenido de Issuu Revista Scientific Online: [https://issuu.com/indtec/docs/revista_scientific_-_edici__n_espec/388#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Ram%C3%ADrez%20\(2012,simult%C3%A1neamente%20universo%2C%20poblaci%C3%B3n%20y%20muestra.](https://issuu.com/indtec/docs/revista_scientific_-_edici__n_espec/388#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Ram%C3%ADrez%20(2012,simult%C3%A1neamente%20universo%2C%20poblaci%C3%B3n%20y%20muestra.)
- Ramón Rico, Fernández-Ríos, M., Rascado, P., & Sánchez-Manzanares, M. (Enero de 2004). Teorías Implícitas, Diseño Organizacional y Eficacia. *Revista Interamericana de psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 38(1), 121-130. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/284/28438114.pdf>
- Rubio, L. A. (2018). Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Contexto*, 7, 47-56. <https://doi.org/doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.884>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. *Alianza Editorial*. Obtenido de https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Schaufeli, W. (Agosto de 2009). Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo . *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University* . Obtenido de Wilmar Schaufeli: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). *Wilmar Schaufeli*. Obtenido de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>

- Toca Torres, C., & Carrillo Rodríguez, J. (2009). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. *Redalyc.org*.(1657-8953). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100212301008>
- Vallejo, U. C. (2022). Código de Ética en Investigación. *Anexo 01 RCUN°0340-2021-UCV Actualización Código DE Ética*. Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/tecnicas-e-instrumentos-para-la-investigacion/anexo-01-rcun00340-2021-ucv-actualizacion-codigo-de-etica/25236211>
- Vargas Martínez, A. (2018). *Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017 (Tesis de postgrado) Universidad Peruana Unión*. Obtenido de Repositorio de tesis Universidad Peruana Unión: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1590>
- Vargas Mendoza, L., & Estrada Mejía, W. (2016). El engagement: teoría y nociones Engagement: theory and notions. *Artículo Revista Valor Agregado*, 3(1), 35-46. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1264
- Wikipedia. (15 de Mayo de 2021). *Wikipedia, la enciclopedia libre*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Escala_Likert
- Zarate García, Y. L. (2019). *Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico Tumbes, Perú, 2018 (Tesis de postgrado) Universidad César Vallejo*. Obtenido de Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60303>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Louffat (2010) La cultura organizacional, se encarga de administrar los principios o valores a largo plazo que dan personalidad y sustentabilidad a la institución y que rigen el comportamiento organizacional de todas las personas que pertenecen a ella.	En nuestro estudio la cultura organizacional fue medida con un cuestionario y la técnica aplicada es la encuesta, que fue dividida en tres dimensiones, con 10 ítems: 4 gestión de personas, 4 diseño organizacional y 2 Identidad	Gestión de Personas	Productividad Calidad de vida Entrenamiento Cumplimiento de las normas	Ordinal
			Diseño organizacional	Objetivos División del trabajo Equipos de trabajo Coordinación	
			Identidad	Decisiones Compromiso	
Engagement laboral	Salanova y Shaufeli (2002) el engagement puede ser entendido como «un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, la vinculación psicológica se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular.	Será realizado considerando las tres dimensiones, con 10 ítems: 4 vigor, 4 dedicación y 2 absorción.	Vigor	Energía Persistencia Disposición Resistencia	Ordinal
			Dedicación	Orgullo Entusiasmo Identificación Motivación.	
			Absorción	Concentración Situación placentera laboral	

Anexo 2: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPOS DE INVESTIGACIÓN
<p>¿Qué relación tiene la cultura organizacional y el engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación que tiene la cultura organizacional y el engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020</p>	<p>Se fórmula la siguiente hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral de los trabajadores del área de becas de una universidad privada, La Molina,2020</p>	<p>Cultura Organizacional</p>	<p>La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal con enfoque cuantitativo</p>
	<p>ESPECIFICOS: Identificar el nivel de engagement laboral y sus dimensiones del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020,</p>			
	<p>Identificar el nivel de cultura organizacional y sus dimensiones del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020.</p>			
	<p>Determinar la relación de las dimensiones de la cultura organizacional y el engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina,2020.</p>			

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Cultura Organizacional y Engagement laboral

Estimado Sr. (a) (ita),:

El siguiente cuestionario se aplicará de manera anónima y sus respuestas serán confidenciales. Las preguntas se refieren a la cultura organizacional y engagement laboral de los trabajadores, para ello solicitamos que sea lo más sincero posible al responder, lea cuidadosamente para responder cada una de las frases y marca la respuesta que reflejen su opinión:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIÓN: GESTION DE PERSONAS		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Me siento productivo al realizar mi trabajo diario					
2	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores					
3	Mi organización cuenta con un plan de entrenamiento de capacitaciones de los trabajadores					
4	Cumplo con las políticas y normas establecidas					
DIMENSIÓN: DISEÑO ORGANIZACIONAL						
5	Te sientes inspirado por la visión de tu institución					
6	Siente que las actividades asignadas son las correctas (siente que las actividades repartidas entre el grupo de trabajo son equitativas y correctas)					
7	Establece relaciones con los integrantes de su grupo de trabajo					
8	Utilizamos herramientas y plataformas internamente para ayudarnos a colaborar y comunicarnos de manera más efectiva.					
DIMENSIÓN: IDENTIDAD						
9	Evaluamos la calidad de las decisiones que tomamos internamente					
10	Conozco la filosofía y valores organizacionales					

DIMENSIÓN: VIGOR		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
11	Me siento lleno de energía al iniciar mi trabajo diario					
12	Soy constante, trato de culminar todo lo programado					
13	En mi trabajo diario, me siento dispuesto a asumir nuevas actividades					
14	Me siento resiliente en situaciones difíciles, puedo seguir trabajando, siento que tengo la capacidad de seguir trabajando a pesar de las dificultades que me aquejan					
DIMENSIÓN: DEDICACIÓN						
15	Me siento orgulloso de lo que hago					
16	Desarrollo mis actividades con entusiasmo					
17	Me identifico con la institución					
18	Mi trabajo me inspira					
DIMENSIÓN: ABSORCIÓN						
19	Soy feliz cuando estoy totalmente concentrado en mi trabajo					
20	Disfruto concentrándome durante el desarrollo de mis tareas al empezar el día.					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Nombre	Cuestionario de cultura organizacional
Origen	Perú
Autoras	Carmen Isabel Molero Sanchez y Keyla Yanneyret Sevillano León
Objetivo	Determinar la relación cultura organizacional y engagement laboral de los trabajadores
Administración	Individual online.
Tiempo de administración	5 minutos aproximadamente.
Dimensiones	3 dimensiones; gestión de personas, gestión organizacional e identidad.
Número de ítems	10 ítems; productividad, calidad de vida, entrenamiento, cumplimiento de las normas, objetivos, división del trabajo, equipos de trabajo, coordinación, decisiones y compromiso
Escala de medición	Escala de Likert.
Aplicación	Colaboradores del área de becas de una universidad privada.

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
de Cultura Organizacional y Engagement Laboral**

Nombre	Cuestionario de engagement laboral
Origen	Perú
Autoras	Carmen Isabel Molero Sanchez y Keyla Yanneyret Sevillano León
Objetivo	Determinar la relación cultura organizacional y engagement laboral de los trabajadores.
Administración	Individual online.
Tiempo de administración	5 minutos aproximadamente.
Dimensiones	3 dimensiones; vigor, dedicación y absorción.
Número de items	10 items; energía, persistencia, disposición, resistencia, orgullo, entusiasmo, identificación, motivación, concentración, situación placentera laboral.
Escala de medición	Escala de Likert.
Aplicación	Colaboradores del área de becas de una universidad privada.

Anexo 4: Validación de Expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Cultura organizacional y engagement laboral en el área de becas de una universidad privada de Lima, año 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CULTURA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN DE PERSONAS	Productividad	1. Me siento productivo al realizar mi trabajo diario						x		x		x		x		
		Calidad de Vida	2. Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores						x		x		x		x		
			3. Mi organización cuenta con un plan de entrenamiento y capacitaciones para los trabajadores						x		x		x		x		
		Cumplimiento de las Normas	4. Cumplo con las políticas y normas establecidas						x		x		x		x		
	DISEÑO ORGANIZACIONAL	Objetivos	5. Te sientes inspirado por la visión de tu institución						x		x		x		x		
		División del trabajo	6. Siente que las actividades asignadas son las correctas (siente que las actividades repartidas entre el grupo de trabajo son equitativas y correctas)						x		x		x		x		
			Equipos de trabajo	7. Establece relaciones con los integrantes de su grupo de trabajo						x		x		x		x	
		Coordinación	8. Utilizamos herramientas y plataformas internamente para ayudarnos a coordinar y comunicarnos de manera más efectiva.						x		x		x		x		
	IDENTIDAD	Decisiones	9. Evaluamos la calidad de las decisiones que tomamos internamente						x		x		x		x		
		Compromiso	10. Conozco la filosofía y valores organizacionales						x		x		x		x		

ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	Energía	11. Me siento lleno de energía al iniciar mi trabajo diario							X		X		X		X		
		Persistencia	12. Soy constante, trato de culminar todo lo programado							X		X		X		X		
		Disposición	13. En mi trabajo diario, me siento dispuesto a asumir nuevas actividades							X		X		X		X		
		Resistencia	14. Me siento resiliente en situaciones difíciles, puedo seguir trabajando, siento que tengo la capacidad de seguir trabajando a pesar de las dificultades que me aquejan							X		X		X		X		
	DEDICACIÓN	Orgullo	15. Me siento orgulloso de lo que hago							X		X		X		X		
		Entusiasmo	16. Desarrollo mis actividades con entusiasmo							X		X		X		X		
		Identificación	17. Me identifico con la institución							X		X		X		X		
		Motivación	18. Mi trabajo me inspira							X		X		X		X		
	ABSORCIÓN	Concentración	19. Soy feliz cuando estoy totalmente concentrado en mi trabajo							X		X		X		X		
		Situación placentera laboral	20. Disfruto concentrándome durante el desarrollo de mis tareas al empezar el día.							X		X		X		X		

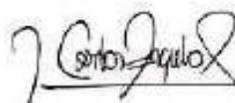


Carlos Antonio Angulo Corcuera

DNI N° 06437510

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cultura Organizacional y Engagement Laboral del área de Becas de una Universidad Privada, La Molina, 2020
- OBJETIVO : Determinar la relación entre la cultura organizacional y engagement laboral del área de becas de una Universidad Privada, La Molina, 2020.
- DIRIGIDO A : Trabajadores.
- VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :
- | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | | | X |
- NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA
- GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER - MBA



DNI N° 06437510

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Cultura organizacional y engagement laboral en el área de becas de una universidad privada de Lima, año 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
CULTURA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN DE PERSONAS	Productividad	1. Me siento productivo al realizar mi trabajo diario						x		x		x		x			
		Calidad de Vida	2. Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores						x		x		x		x			
			3. Mi organización cuenta con un plan de entrenamiento y capacitaciones para los trabajadores						x		x		x		x			
		Cumplimiento de las Normas	4. Cumplimiento con las políticas y normas establecidas						x		x		x		x			
	DISEÑO ORGANIZACIONAL	Objetivos	5. Te sientes inspirado por la visión de tu institución						x		x		x		x			
		División del trabajo	6. Siente que las actividades asignadas son las correctas (siente que las actividades repartidas entre el grupo de trabajo son equitativas y correctas)						x		x		x		x			
			Equipos de trabajo	7. Establece relaciones con los integrantes de su grupo de trabajo						x		x		x		x		
		Coordinación	8. Utilizamos herramientas y plataformas internamente para ayudarnos a coordinar y comunicarnos de manera más efectiva.						x		x		x		x			
	IDENTIDAD	Decisiones	9. Evaluamos la calidad de las decisiones que tomamos internamente						x		x		x		x			
		Compromiso	10. Conozco la filosofía y valores organizacionales						x		x		x		x			

ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	Energía	11. Me siento lleno de energía al iniciar mi trabajo diario						X		X		X		X		
		Persistencia	12. Soy constante, trato de culminar todo lo programado						X		X		X		X		
		Disposición	13. En mi trabajo diario, me siento dispuesto a asumir nuevas actividades						X		X		X		X		
		Resistencia	14. Me siento resiliente en situaciones difíciles, puedo seguir trabajando, siento que tengo la capacidad de seguir trabajando a pesar de las dificultades que me aquejan						X		X		X		X		
	DEDICACIÓN	Orgullo	15. Me siento orgulloso de lo que hago						X		X		X		X		
		Entusiasmo	16. Desarrollo mis actividades con entusiasmo						X		X		X		X		
		Identificación	17. Me identifico con la institución						X		X		X		X		
		Motivación	18. Mi trabajo me inspira						X		X		X		X		
	ABSORCIÓN	Concentración	19. Soy feliz cuando estoy totalmente concentrado en mi trabajo						X		X		X		X		
		Situación placentera laboral	20. Disfruto concentrándome durante el desarrollo de mis tareas al empezar el día.						X		X		X		X		



Arturo Elvicer Palomino Mendiola

DNI N° 42172982

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cultura Organizacional y Engagement Laboral del área de Becas de una Universidad Privada, La Molina, 2020

OBJETIVO : Determinar la relación entre la cultura organizacional y engagement laboral del área de becas de una Universidad Privada, La Molina, 2020.

DIRIGIDO A : Trabajadores.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : ARTURO ELVIDER PALOMINO MENDIOLAZA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES
LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DNI N° 42172982

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Cultura organizacional y engagement laboral en el área de becas de una universidad privada de Lima, año 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CULTURA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN DE PERSONAS	Productividad	1. Me siento productivo al realizar mi trabajo diario						x		x		x		x		
		Calidad de Vida	2. Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores						x		x		x		x		
			3. Mi organización cuenta con un plan de entrenamiento y capacitaciones para los trabajadores						x		x		x		x		
		Entrenamiento	4. Cumplimiento de las Normas						x		x		x		x		
	DISEÑO ORGANIZACIONAL	Objetivos	5. Te sientes inspirado por la visión de tu institución						x		x		x		x		
		División del trabajo	6. Sientes que las actividades asignadas son las correctas (sientes que las actividades repartidas entre el grupo de trabajo son equitativas y correctas)						x		x		x		x		
			Equipos de trabajo	7. Establece relaciones con los integrantes de su grupo de trabajo						x		x		x		x	
		Coordinación	8. Utilizamos herramientas y plataformas internamente para ayudarnos a coordinar y comunicarnos de manera más efectiva.						x		x		x		x		
	IDENTIDAD	Decisiones	9. Evaluamos la calidad de las decisiones que tomamos internamente						x		x		x		x		
		Compromiso	10. Conozco la filosofía y valores organizacionales						x		x		x		x		

ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	Energía	11. Me siento lleno de energía al iniciar mi trabajo diario						X		X		X		X		
		Persistencia	12. Soy constante, trato de culminar todo lo programado						X		X		X		X		
		Disposición	13. En mi trabajo diario, me siento dispuesto a asumir nuevas actividades						X		X		X		X		
		Resistencia	14. Me siento resiliente en situaciones difíciles, puedo seguir trabajando, siento que tengo la capacidad de seguir trabajando a pesar de las dificultades que me aquejan						X		X		X		X		
	DEDICACIÓN	Orgullo	15. Me siento orgulloso de lo que hago							X		X		X		X	
		Entusiasmo	16. Desarrollo mis actividades con entusiasmo							X		X		X		X	
		Identificación	17. Me identifico con la institución							X		X		X		X	
	ABSORCIÓN	Motivación	18. Mi trabajo me inspira							X		X		X		X	
		Concentración	19. Soy feliz cuando estoy totalmente concentrado en mi trabajo							X		X		X		X	
		Situación placentera laboral	20. Disfruto concentrándome durante el desarrollo de mis tareas al empezar el día.							X		X		X		X	



DOCENTE UNIVERSITARIO
CLAD. N° 24774

CARLOS MAXIMO GONZALES AÑORGA
DNI N° 15762004

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	:	Cultura Organizacional y Engagement Laboral del área de Becas de una Universidad Privada, La Molina, 2020										
OBJETIVO	:	Determinar la relación entre la cultura organizacional y engagement laboral del área de becas de una Universidad Privada, La Molina, 2020.										
DIRIGIDO A	:	Trabajadores.										
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO	:	<table border="1"><thead><tr><th>Deficiente</th><th>Regular</th><th>Bueno</th><th>Muy bueno</th><th>Excelente</th></tr></thead><tbody><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>X</td></tr></tbody></table>	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente					X
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente								
				X								
NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR	:	CARLOS MAXIMO GONZALES AÑORGA										
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR	:	DOCTOR EN ADMINISTRACION										



DOCENTE UNIVERSITARIO
C.I.A.D. N° 94774

DNI N° 15762004

Anexo 5: Carta de autorización



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Unidad de Gestión de
Becas y Crédito Educativo

«Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional»

31, Enero de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Chimbote

A través del presente, Janeth Yessica Mamani Qulspe, identificado (a) con DNI N°40300011 representando a la Universidad Peruana Cayetano Heredia con el cargo de Jefa de la Unidad de Gestión de Becas y Crédito Educativo, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Molero Sanchez, Carmen Isabel
- B) Sevillano Leon, Keyla, Yanneyret

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada *Cultura organizacional y engagement laboral del área de becas de una universidad privada, La Molina, 2020.*

Sí No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Sí No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA

LIC. JANETH MAMANI QULSPE
JEF
UNIDAD DE GESTIÓN DE BECAS Y CRÉDITO EDUCATIVO

Firma y Sello

Nombre y Apellidos : Janeth Yessica Mamani Qulspe

Cargo : Jefa de la Unidad de Gestión de Becas y Crédito Educativo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y engagement laboral del área de becas de una Universidad Privada, La Molina, 2020", cuyos autores son MOLERO SANCHEZ CARMEN ISABEL, SEVILLANO LEON KEYLA YANNEYRET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 04 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB : 18138285 ORCID: 0000-0003-0783-7770	Firmado electrónicamente por: HESPINOZA el 04- 07-2022 18:49:01

Código documento Trilce: INV - 0729665