

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN ESTUDIANTES DE PRÁCTICAS
PREPROFESIONALES DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CUSCO, 2023**

PRESENTADO POR:

BACH. WILBERT CRISTHOFER CONDORI GONZALES

BACH. JHONATAN CURI QUISPE

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

ASESORA:

MGT. LUCIA ROMAN LANTARON

CUSCO – PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: CULTURA ORGANIZACIONAL y ENGAGEMENT EN ESTUDIANTES DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CUSCO, 2023

presentado por: WILBERT CRISTÓFOL GONZÁLEZ con DNI Nro.: 72498247 presentado por: JHONATAN CURTI QUISEPÉ con DNI Nro.: 75485468 para optar el título profesional/grado académico de LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 01 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 2 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 17 de FEBRERO de 2025

Post firma:

Nro. de DNI: 23874427

ORCID del Asesor: 0000-0003-1751-7797

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:420712686

Wilbert Cristhofer/ Jhonatan Condori Gonzales /Cu...

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT ES ESTUDIANTES DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES_pdf

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:420712686

Fecha de entrega

13 ene 2025, 10:14 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

13 ene 2025, 11:14 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT ES ESTUDIANTES DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES..pdf

Tamaño de archivo

18.0 MB

214 Páginas

33,009 Palabras

177,598 Caracteres

2% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 25 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 2%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 1%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

La ejecución del presente estudio fue posible gracias al apoyo y confianza de mis padres, Wilbert y Luz Rosario, mi hermano Abraham y mi hermana Luz Yadhira, quienes siempre me han animado con entusiasmo a alcanzar mis metas personales y profesionales. Adicionalmente, quisiera dedicar esto a mis queridos maestros a quienes agradezco sus diversas enseñanzas en mi camino formativo.

Wilbert Cristhofer Condori Gonzales

Realizo esta tesis gracias a mi madre Dominga Quispe Flores, a mi hermana Yeny, Nancy, Miriam y mis hermanos Isaac, Samuel, José Fernando, a mi cuñado Rodolfo y a mi compañera de vida K.M.V. por brindarme su amor incondicional y motivarme a lograr muchos objetivos en toda mi etapa académica y personal, también, docentes, amigos y compañeros que conformaron el proceso de formación profesional y personal.

Jhonatan Curi Quispe

Agradecimientos

A nuestros seres queridos por el apoyo y confianza depositada.

A Dios por acompañarnos durante nuestra vida, darnos sapiencia, salud y paz.

A nuestra asesora Mgt. Lucia Román Lantarón al brindar orientación durante este largo proceso de trabajo de investigación.

A los especialistas por su conocimiento y tiempo en la validación de nuestro instrumento al Dr. Gareth Del Castillo Estrada, Mgt. Andrea Mariana Centeno Palomino, Mgt. Yuri Edison Mancilla Gudiel, Mgt. Evelyn Zárate Cáceres y al Mgt. Luis Enrique Zevallos Velásquez.

A nuestros amigos, compañeros que nos apoyaron en el trayecto de realizar la tesis.

Finalmente, a nuestra casa de estudio, la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco, quien nos instruyó durante nuestra formación académica profesional para desempeñarnos bien en la ciudadanía.

Resumen

Esta investigación, tiene la intención principal de determinar el nivel de conexión entre las variables cultura organizacional y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco. A través del método cuantitativo, correlacional y con un diseño transversal no experimental. Se consideró una muestra de 235 estudiantes en prácticas de 18 a 35 años, para la recolección de datos se manejaron los siguientes instrumentos: la Escala de Denison Organizational Culture Survey Scale (DOCS) de Daniel Denison y William Neale en 1996 y la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli y Bakker en el 2003. Los hallazgos demuestran un nivel promedio de cultura organizacional y también nos señalan un nivel promedio de engagement en los estudiantes de prácticas preprofesionales. Además, se identificó correlaciones directas entre las dimensiones de la cultura organizacional y engagement. En resumen, existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el engagement: cuanto mayor es la cultura organizacional más elevado es el nivel de engagement de los estudiantes.

Palabras claves: Cultura organizacional, Engagement, Prácticas preprofesionales, Estudiantes, Institución educativa.

Abstract

The main purpose of this research is to determine the level of connection between the variables organizational culture and engagement in practicing students of an Institute of Higher Education in the city of Cusco, 2023. Through the quantitative, correlational method and with a non-experimental cross-sectional design. A sample of 235 trainees between 18 and 35 years of age was considered. The following instruments were used for data collection: the Denison Organizational Culture Survey Scale (DOCS) by Daniel Denison and William Neale in 1996 and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) by Schaufeli and Bakker in 2003. The findings demonstrate an average level of organizational culture and also point to an average level of engagement in student interns. In addition, direct correlations were identified between the dimensions of organizational culture and engagement. In summary, there is a direct and significant relationship between organizational culture and engagement: the higher the organizational culture, the higher the level of student engagement.

Keywords: Organizational culture, Engagement, Pre-professional practices, Students, Educational institution.

Introducción

En la actualidad las organizaciones requieren de personal capacitado no solamente en habilidad duras o hard skills, sino también de habilidades blandas o soft skill como el trabajo en equipo, flexibilidad, adaptación al cambio, dedicación y niveles altos de energía para destacar como profesionales competentes y más aún que nos encontramos en un mundo globalizado que avanza a pasos agigantados en la búsqueda de nuevos talentos con asimilación inmediata de los nuevos aprendizajes. Es por ello, la necesidad de investigar a los estudiantes que se forman dentro de la institución para conocer su cultura organizacional y por ende, conocer su engagement en su prácticas preprofesionales y en un futuro determinar el nivel de vigor, absorción y dedicación que presentarán en su nuevo centro laboral.

Según lo mencionado detallaremos que la presente investigación denominada cultura organizacional y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.

Se desarrollarán en los siguientes capítulos:

El capítulo I contendrá el planteamiento del problema, formulación, explicación, justificación y objetivos declarados de la pregunta de investigación que guiará el estudio en detalle.

El capítulo II se desarrollará el marco teórico, las investigaciones que anteceden el presente estudio donde se consigna información referente a la cultura organizacional y engagement desde el enfoque psicológico usado para la presente investigación, conceptos de importancia para su comprensión, así como las bases teórico – científicas que respaldan el presente trabajo de investigación.

El capítulo III está referido al planteamiento del problema de las hipótesis teniendo en cuenta la existencia de una relación entre variables de cultura organizacional y engagement en la población investigada, así como, la operacionalización de las mismas.

El capítulo IV desarrolla la metodología empleada; detallando el enfoque, tipo de investigación, diseño, muestra, características, procedimientos, así como los métodos e instrumentos que se emplearán para la recolección y análisis de estudio.

El capítulo V desarrolla los resultados obtenidos, vamos a detallar todos los resultados, relacionados a las variables de estudio, que surgieron de nuestra investigación, así como el análisis estadístico que realizamos.

El capítulo VI abordará la discusión de nuestra investigación, se explicará todas las discusiones que surgieron a partir de nuestros resultados.

El capítulo VII abarca las conclusiones y recomendaciones, se presentarán todas las conclusiones derivadas del análisis de los resultados de la investigación, así como las recomendaciones para futuros estudios y para la institución bajo estudio.

Finalmente, se detallará toda la bibliografía utilizada durante la investigación, así como los apéndices correspondientes.

Tabla de Contenido

Dedicatoria.	<i>i</i>
Agradecimientos.	<i>ii</i>
Resumen.	<i>iii</i>
Abstract.	<i>iv</i>
Introducción.	<i>v</i>
Tabla de Contenido.	<i>vii</i>
Lista de Tablas.	<i>xi</i>
Lista de Figuras.	<i>xiii</i>
Capítulo I.	<i>1</i>
Planteamiento del Problema.	<i>1</i>
1.1. Descripción Del Problema De Investigación.	<i>1</i>
1.2. Formulación Del Problema.	<i>11</i>
1.2.1. Problema General.	<i>11</i>
1.2.2. Problemas Específicos.	<i>11</i>
1.3. Objetivos De La Investigación.	<i>12</i>
1.3.1. Objetivo General.	<i>12</i>
1.3.2. Objetivos Específicos.	<i>12</i>
1.4. Justificación.	<i>13</i>
1.4.1. Valor Social.	<i>13</i>
1.4.2. Valor Teórico.	<i>14</i>
1.4.3. Valor Metodológico.	<i>14</i>
1.4.4. Valor Aplicativo.	<i>14</i>

1.5. Viabilidad. *14*

Capítulo II. *15*

Marco Teórico. *15*

2.1. Antecedentes De La Investigación. *15*

2.1.1. Antecedentes Internacionales. *15*

2.1.2. Antecedentes Nacionales. *17*

2.1.3. Antecedentes Locales. *21*

2.2. Bases Teórico-Científicas. *24*

2.2.1. Cultura Organizacional. *24*

2.2.2. Engagement. *40*

Capítulo III. *51*

Hipótesis y Variables. *51*

3.1. Hipótesis. *51*

3.1.1. Hipótesis Generales. *51*

3.1.2. Hipótesis Específicas. *51*

3.2. Variables. *51*

3.2.1. Cuadro de operacionalización de variables. *52*

Capítulo IV. *54*

Metodología De La Investigación. *54*

4.1. Enfoque, Tipo y Nivel de la Investigación. *54*

4.2. Diseño De La Investigación. *54*

4.3.1. Población. *55*

4.3.2. Criterios De Selección De La Población De Estudio. *56*

4.3.3. Muestra.	56
4.4. Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos.	57
4.4.1. Técnicas De Recolección De Datos.	57
4.4.2. Denison Orgnizational Culture Survey Scale (DOCS).	58
4.4.3. Utrecht Work Engagement Scale (UWES).	62
4.4.4. Adaptación De Los Instrumentos.	64
4.4.5. Adaptación Del Instrumento De La Variable 1: Denison Organizational Culture Survey Scale (DOCS).	67
4.4.6. Adaptación Del instrumento De La Variable 2: Utrecht Work Engagement Scale (UWES).	71
4.5. Técnica de Procesamiento de Datos.	72
4.6. Determinación Del Estadístico Apropiado Mediante La Prueba De Normalidad o Distribución De Los Datos.	73
4.6. Matriz De Consistencia.	75
Capítulo V.	76
Resultados y Análisis De Datos.	76
5.1. Descripción Sociodemográfica De La Investigación.	76
5.2. Estadística Descriptiva Aplicada Al Estudio.	81
5.3. Estadística inferencial aplicada al estudio.	86
5.3.1. Prueba de normalidad.	86
5.3.2. Prueba De Hipótesis General.	87
5.3.3. Prueba De Hipótesis Específica.	89
Capítulo VI.	97

Discusión De Resultados. *97*

Capítulo VII. *109*

Conclusiones. *109*

Capítulo VIII. *111*

Recomendaciones. *111*

Referencias. *113*

Apéndices. *126*

Lista de Tablas

- Tabla 1. Habilidades de los trabajadores engaged. 48
- Tabla 2. Operacionalización descriptiva de las variables de estudio. 52
- Tabla 3. Baremación del DOCS. 61
- Tabla 4. Baremación del UWES. 64
- Tabla 5. Interpretación de validez. 66
- Tabla 6. Interpretación de confiabilidad. 67
- Tabla 7. Análisis del juicio de expertos mediante la obtención de CVC para el instrumento DOCS. 67
- Tabla 8. Valor de Alfa de Cronbach para el instrumento DOCS. 70
- Tabla 9. Análisis del juicio de expertos mediante la obtención de CVC para el instrumento UWES. 71
- Tabla 10. Valor de alfa de cronbach para el instrumento UWES. 72
- Tabla 11. Prueba estadística de Kolmogorov Smirnov. 73
- Tabla 12. Matriz de consistencia. 75
- Tabla 13. Distribución de la muestra por sexo. 76
- Tabla 14. Distribución de la muestra por edad. 77
- Tabla 15. Distribución de la muestra por edad. 79
- Tabla 16. Nivel de Cultura Organizacional de los estudiantes de prácticas preprofesionales. 81
- Tabla 17. Nivel de las dimensiones de cultura organizacional de los estudiantes de prácticas preprofesionales. 82
- Tabla 18. Nivel de engagement de los estudiantes de prácticas preprofesionales. 84

- Tabla 19. Nivel de las dimensiones de engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales. 85
- Tabla 20. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov. 87
- Tabla 21. Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de Cultura Organizacional y Engagement. 88
- Tabla 22. Cultura Organizacional y Engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales. 88
- Tabla 23. Coeficiente de Rho de Spearman entre la dimensión implicación y Engagement 89
- Tabla 24. Nivel de Implicación y Engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales. 90
- Tabla 25. Coeficiente de Rho Spearman entre la dimensión Consistencia y Engagement. 91
- Tabla 26. Nivel de consistencia y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales. 92
- Tabla 27. Coeficiente de Rho de Spearman entre la dimensión adaptabilidad y engagement. 93
- Tabla 28. Nivel de adaptabilidad y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales. 94
- Tabla 29. Coeficiente de Rho de Spearman entre la dimensión misión y engagement. 95
- Tabla 30. Nivel de dimensión misión y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales. 96

Lista de Figuras

- Figura 1. Diagrama de relación de variables. 55
- Figura 2. Distribución de la muestra por sexo. 77
- Figura 3. Distribución de la muestra por edad. 78
- Figura 4. Distribución de la muestra por carrera. 80
- Figura 5. Nivel de cultura organizacional. 82
- Figura 6. Nivel de las dimensiones de cultura organizacional. 83
- Figura 7. Nivel de engagement. 84
- Figura 8. Nivel de las dimensiones de engagement. 86

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Descripción Del Problema De Investigación

En la actualidad los jóvenes que están en proceso de formación profesional buscan centros de formación dónde exista mucha competitividad, debido a que las organizaciones solicitan que estos futuros colaboradores requieran de diferentes habilidades que les permita adaptarse con mayor facilidad, y de este modo destacar en su productividad. Estas organizaciones tienen la función de formar a profesionales en valores, creencias, objetivos a corto y a largo plazo, de esta manera buscan que los jóvenes en formación se identifiquen con su institución formadora y puedan por iniciativa tomar decisiones que le impulsen a lograr las metas e involucrarse en el desarrollo de la institución, así como de ellos mismos, pero también buscan trabajar en conjunto con los diferentes agentes de la institución. Es por ello la importancia de desarrollar una cultura en la organización pues los jóvenes sabrán hacia dónde van.

Se define la cultura organizacional como el conjunto de valores, supuestos y creencias que las personas adoptan y aplican en su vida diaria dentro de la organización (Schein, 1999) entendiendo esta definición, las organizaciones deben presentar una serie de valores como el respeto, la puntualidad, amor, entre otros para que exista un adecuado funcionamiento. Además de contar con aquellas creencias enraizadas por la organización que devienen desde su fundación y son transmitidos hacia los nuevos jóvenes en proceso de formación profesional que deberán asimilarse a estos supuestos que exige la organización. Como podemos notar, toda organización actualmente mantiene estándares para asimilarse en ella; siendo así, las organizaciones que solicitan personal para desarrollar su productividad requieren de nuevas habilidades como el trabajo en equipo, comunicación, orientación al cliente, adaptación al cambio y apertura a la

experiencia. De esta manera resaltar que estas habilidades son imprescindibles para incorporarse y mantenerse dentro de una organización. Así mismo el engagement nos indica que para permanecer dentro de una organización los nuevos jóvenes profesionales tendrán que compartir los objetivos, sumergirse con dedicación a las actividades que se realiza manteniendo una energía constante, de esa manera involucrarse en la productividad del centro laboral (Robbins, 2004).

El engagement también es definido como aquel impulso que incita a los colaboradores a dar lo mejor de sí mismos, no solo en términos físicos, si no también emocionales y mentales, en el entorno laboral (Delgado et al., 2016). Comprendiendo esta definición, los nuevos profesionales para permanecer dentro de un puesto laboral tienen que destacar emocional y mentalmente, ya que si no cumplen estas demandas del empleador, perderán la oportunidad de seguir desarrollándose; más aún los jóvenes que recién están iniciando su formación académica y dificultan en estas demandas, retrasarán su inserción laboral. Además, en la actualidad, debido a la excesiva demanda de profesionales, la poca oferta laboral en el medio y la pérdida sustancial de puestos laborales para jóvenes, dificultará su inclusión y por consiguiente, se verá frustrado su desarrollo profesional.

En base a lo descrito anteriormente, abordaremos la presente problemática a nivel mundial, siendo la OIT (2023) que nos alcanza en su informe un incremento sutil de 208 millones de pérdida de puestos laborales. En la región latinoamericana, los mercados laborales aumentaron en materia de desempleo en un 20%, siendo esta tasa el triple de la tasa de desempleo de los adultos, es decir, hay 10 millones de jóvenes que están buscando trabajo con éxito incierto. Sin duda alguna los presentes datos reflejan la preocupación por el desempleo en los jóvenes que van a iniciar su vida laboral, y más aún en este mundo globalizado, que requiere

de jóvenes competentes. Por ello es de suma importancia denotar la competitividad, ya sea por la excesiva demanda laboral o simplemente por la reducción de puestos.

En el Perú, el grupo de personas de 14 a 29 años, considerados como parte de la población juvenil, registran 323, 169 empleos menos; lo que nos da a entender una pérdida del 6,7 % de empleos. En relación con el informe de la OIT la pérdida de millones de puestos de trabajo se podría mantener o acrecentar hasta el año 2023. Es de menester indicar la pérdida sustancial de puestos laborales para jóvenes que van iniciar su vida laboral, pues se enfrentarán a una realidad desequilibrada respecto al mercado laboral, por consiguiente, algunos jóvenes tendrán un retraso en la inserción laboral. Por el contrario, aquellos jóvenes que hayan desarrollado o destacado en su formación profesional tendrán mayor acceso a puestos de trabajo.

En el Cusco, la tasa de desempleo representa el 3.6% respecto a la Población Económica Activa (PEA) según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG, 2021). De la misma manera, según Saenz (2023) en el departamento del Cusco encontramos un elevado índice de desempleo, donde la tasa pasó de 7.5% en el año 2022 a 12.3% en la actualidad. Lo cual grafica la realidad a la cual se encuentran expuestos los estudiantes. Por ende, la competencia que realizarán será más rigurosa y exhaustiva frente a la poca oferta laboral que representa la actualidad. Es decir, los estudiantes se enfrentarán a un escenario de diversas dificultades que le exigirán poseer no solamente habilidades teóricas – prácticas, sino que deberán tener otras habilidades que le permitan desempeñarse de manera favorable en la organización en la cual vayan a presentarse. Según la Encuesta de Demanda Ocupacional Cusco (EDO,2023) las empresas cusqueñas (302) exigen habilidades o competencias como la comunicación (91 %), trabajo en equipo (80.8%), responsabilidad (69.6%), orientación al cliente (62.1%), adaptación al cambio (60%), apertura a la experiencia (28.2%), entre otros que determinan la permanencia en un puesto laboral. Como se

puede observar las empresas cusqueñas necesitan de personal con diferentes habilidades o competencias que la institución no enfoca como eje del desarrollo profesional, sino se enfoca más en generar conocimientos teóricos y prácticos alejándose así de las competencias blandas. Las carencias en la práctica de habilidades blandas se evidencian en la inconformidad de las organizaciones que pretenden contratar al personal calificado. Donde los estudiantes que inician sus prácticas preprofesionales, después de una formación incompleta, en algunos casos tienen que enfrentar las diferentes dificultades que se le presenten, ya que su escuela de formación posee pocos programas de formación dirigidas a esta problemática. Esto por supuesto conlleva una gran dificultad para el estudiante que a veces tiene que esperar un determinado tiempo para iniciar su vida laboral y profesional. Incluso luego de esta búsqueda exhaustiva tiene que adaptarse a este nuevo entorno, no obstante, como se ha ido mencionando, el estudiante dificulta de habilidades exigidas por las empresas.

El Instituto de Educación Superior Tecnológico se encuentra ubicado en el distrito de San Sebastián, es una institución educativa superior pública, que forma profesionales técnicos de calidad, competentes, íntegros e innovadores, capaces de enfrentar los retos que impone el mercado laboral cusqueño. Esta institución es el único instituto público que cuenta con gran cantidad de estudiantes y diferentes programas de estudio para la diversidad del mercado laboral, además presenta 1860 estudiantes cusqueños y 10 programas académicos como: Administración de Servicios de Hostelería y Restaurantes, Contabilidad, Desarrollo de sistemas de información, Electrónica Industrial, Mecatrónica Automotriz, Mecánica de producción industrial, Electricidad industrial, Electrónica Industrial, Guía Oficial de Turismo, Enfermería Técnica, Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica; los cuales se encuentran organizados curricularmente en 6

módulos, lo que facilita que los estudiantes puedan avanzar de manera progresiva en la adquisición de niveles de competencia cada vez más amplio.

Respecto a los programas de estudio, en el módulo II, el cual será nuestra población a investigar, son estudiantes que inician su vida laboral por medio de prácticas preprofesionales dentro de la institución, a través de talleres y laboratorios que demandan su formación académica por medio de las experiencias formativas reales de trabajo.

Esta casa de estudios tiene como misión contribuir en la mejora de la calidad de vida y desarrollo de nuestra sociedad cusqueña con valores, creencias y principios; de la misma manera tienen como visión al 2028 ser una institución de educación superior pública con excelencia educativa y con programas de estudio acreditados, reconocida a nivel regional y nacional. Teniendo como eje al principio ancestral e institucional; en cuanto al primero, describe a munay, yachay, llank'ay y ayni, los cuales enfatizan en el amor al prójimo, la formación integral e innovadora de los alumnos, el trabajo en equipo, y la ayuda mutua; en cuanto al segundo, describen a la igualdad, interculturalidad, eficiencia, mejora continua y compromiso institucional que deberán desarrollar los estudiantes. Además, detallar tres tipos de valores, los cuales son: Institucionales, transversales y sociales, donde los valores institucionales se conforman por la innovación, excelencia y puntualidad; además, los valores transversales son conformados por la igualdad, el respeto, inclusión e interculturalidad. Así mismo, los valores sociales de la institución son el respeto, perseverancia, armonía, honestidad, solidaridad y tolerancia.

Esta institución formadora capacita a sus profesionales en diferentes habilidades, brindándoles conocimientos de acuerdo al programa de estudio, siendo las principales habilidades como el diseño y construcción de software, operación del sistema de alimentación eléctrica, mantenimiento apropiado de las unidades automotrices, prevención del daño en salud

individual y colectiva, participación en la fase preanalítica de muestras biológicas humanas, administración de establecimientos de hospedaje, análisis de información contable, entre otras.

Es decir, capacita en materia de conocimiento teórico y práctico, utilizando diversas herramientas tecnológicas para mayor beneficio. De igual forma, como se viene mencionando, no solamente se necesita de un alto grado de conocimiento académico o un gran coeficiente intelectual para destacar como profesionales competentes. (Gallardo, 2019). Lo que se busca es desarrollar el talento del estudiante y prepararlo para su futuro laboral. Sin embargo, dentro de las limitaciones propias de la adaptación educacional a las nuevas demandas laborales, esta institución aún mantiene los estándares del modelo educativo tradicional, lo cual dificulta que los jóvenes en formación que buscan insertarse en el mundo laboral se topen con una brecha de cambio respecto al contexto en el cual se desarrollaron, donde en un inicio se desenvuelven en la asimilación de nuevos conceptos y teorías que reflejan su capacidad, que es muy aceptada dentro de la institución formadora, empero, no es suficiente para destacar y alcanzar el éxito profesional. (Rodríguez *et al*, 2021).

En la actualidad para que un profesional destaque dentro de su trabajo necesita adaptarse rápidamente a las exigencias que impone el mercado laboral. Requiere más que solo conocimiento teórico – práctico; necesita también el desarrollo de sus capacidades, valores, normas y convicciones que lo identifiquen con su centro de formación, de esta forma el futuro profesional no solamente ingresará a una organización dando el esfuerzo mínimo para cumplir con los objetivos, sino que, se esforzará con niveles máximos de participación en mejorar el desarrollo de su centro laboral, dedicará su tiempo en ser más productivo y positivo con el objetivo de lograr resultados más fructíferos para el mismo.

Los nuevos profesionales necesitan desarrollarse en un ambiente de cooperación entre los actores de la institución, es decir, busca que los directores, docentes y estudiantes encuentren el equilibrio en sus funciones, incentivando así la creación de un contexto de amistad, confianza, credibilidad y respeto (Zamora, 2018). No obstante, todo lo mencionado es inaplicable dentro de un modelo de educación tradicional carente de funcionalidad múltiple en los actores de la institución en el que se desarrollan.

Observando el contexto, la población de estudio está constituida por estudiantes de formación técnica, quienes durante su etapa de formación emprenden un nuevo camino hacia el mundo laboral. Es por ello, que dentro de este nuevo proceso se encontrarán con nuevas dificultades, exigencias y retos que deberán superar. A través de un estudio de campo mediante encuestas aplicadas aleatoriamente a algunos estudiantes de diferentes programas de estudio, se obtuvieron datos relevantes que reforzaron las hipótesis planteadas por los investigadores en un inicio. Donde la mayoría de los estudiantes no conocen lo que es cultura organizacional, solamente desarrollan sus actividades de experiencias formativas (Prácticas preprofesionales) de manera individual para destacar en el instituto. Los estudiantes se sienten parte del instituto de manera superficial porque no reflexionan acerca del compromiso que conlleva sentirse parte de una institución, es decir, su respuesta carece de argumentos que expliquen la pertenencia a la institución. Donde el argumento esperado es sentirse parte de una institución explicando aquellas fortalezas, valores y creencias que distinguen a una institución de otra. Además, este mismo vacío argumental se manifiesta en el lugar donde realizan sus prácticas preprofesionales, ya que remiten sus respuestas solamente con un “sí”, sin explicar el por qué se sienten parte de la institución en la que realizan sus experiencias formativas. También los estudiantes refieren que su institución les brindó habilidades teóricas y prácticas en su campo ocupacional, destacando así

aquellas habilidades duras o hard skills sobre las habilidades blandas o soft skills que necesitan para desempeñarse como el trabajo en equipo, comunicación, empatía, adaptación al cambio y participación.

Estas carencias según los autores del presente estudio se ven reflejadas en los jóvenes de educación superior técnica, los cuales se preparan con alto grado de conocimiento teórico, memorístico y práctico de todo lo supuestamente aprendido en las aulas (Apéndice, C). Además, observando a nuestra población de estudio por medio de un acompañamiento a una investigadora, nos percatamos mucho más de la realidad descrita anteriormente, pues la propia directora la institución refiere que existe un número reducido de estudiantes que alcanzan completar el programa al que se inscribieron; pero también resaltar que los estudiantes que logran culminar el programa de estudio dificultan en la permanencia de un puesto laboral y solo pocos logran el éxito profesional. En esta realidad observada, los futuros profesionales técnicos son máquinas de rendimiento perfecto, buscan destacar por encima de los demás, pero recurriendo a la individualidad y en ocasiones careciendo de empatía con el compañero con el cual han compartido su formación académica, pero no solamente los futuros profesionales técnicos están inmersos en dicha realidad, sino que reflejan el comportamiento, actitudes y valores de algunos docentes y directivos de su institución previamente mencionada, cuyos actores difieren en valores, objetivos, metas, misión y visión, los cuales deberían establecer sinergia para poder desarrollar una óptima cultura organizacional (Apéndice, C).

Es en este sentido, durante la primera experiencia laboral del estudiante, se puede percibir de manera palpable y objetiva, y no meramente subjetiva, la poca cultura que dirige su formación y logro de sus metas; siendo así, el desempeño de sus actividades se verá frustrado, aburrido y esperará el tiempo para salir del trabajo. Por lo tanto, este estudiante improvisará su actuar

durante su primera experiencia laboral como profesional; durante este proceso, tendrán que enfrentarse a las demandas laborales, es decir, “aquellas exigencias físicas, psicológicas, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos” (Demorouti, 2001).

Las actuales organizaciones necesitan de personal dinámico que se involucren con su trabajo y se comprometan a las exigencias que presenta el actual mercado laboral, es decir, los estudiantes deberán dirigir su esfuerzo hacia la ejecución eficaz y eficiente de su trabajo, esto en función de contribuir a través de su labor el logro de los objetivos y metas de la organización a la que pertenecerán. En consecuencia, es imprescindible mencionar la necesidad de aprendizaje de aquellos recursos laborales que permiten desarrollar el trabajo en conjunto, así mismo deberán aumentar la capacidad de involucrarse con la organización y adaptarse a las exigencias del trabajo a los cuales están expuestos los colaboradores, y más aún los estudiantes que iniciarán su vida laboral. Por consiguiente, deberán poseer diferentes competencias que le permitan destacar en la organización en la cual se desenvuelven. Dichas competencias facilitarán a la inmersión en las actividades que realizarán, además estos nuevos trabajadores tendrán la capacidad de innovar en el aumento de la productividad organizacional.

También es de suma importancia mencionar que la asimilación de estas competencias hará que los trabajadores durante sus horas de actividad puedan disfrutar de lo que están haciendo y con quienes lo están ejecutando; tendrán la facilidad de comunicar algún inconveniente en la organización o aportar al incremento de la funcionalidad. De esta manera dedicarán su tiempo al desarrollo de nuevas formas de trabajo; así como, resolver cualquier conflicto que suceda; todas las actividades que demanda el empleador, estos nuevos trabajadores en vez de realizar críticas o negarse al cumplimiento de estas lo harán de manera enérgica,

divirtiéndose y disfrutando en el proceso, siendo así las horas del trabajo pasarán rápido y los trabajadores ni notarán el cansancio porque estarán tan concentrados y sumergidos. Además, esto es muy positivo porque los trabajadores reducirán sus niveles de estrés y facilitarán también a la organización en la rotación del personal, pues como los trabajadores son más que competentes ya no existirá la necesidad de cambiar por otro personal.

Todo lo anteriormente descrito no tiene la finalidad de desnudar las falencias o hacer una crítica improductiva, por el contrario espera que sirva para el análisis de parte de las direcciones de la institución con la finalidad de mejorar las condiciones y aspectos evidenciados como parte de la mencionada problemática pues es de suma preocupación para el desarrollo no solamente institucional sino también para el desarrollo personal del estudiante, pues es un objetivo más que importante y de motivación personal para los autores del presente trabajo de investigación.

1.2. Formulación Del Problema

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023?
- ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de cultura organizacional en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023?
- ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión involucramiento y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión consistencia y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión adaptabilidad y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión misión y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023?

1.3. Objetivos De La Investigación

1.3.1. *Objetivo General*

- Determinar la relación entre cultura organizacional y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.

1.3.2. *Objetivos Específicos*

- Conocer el nivel de cultura organizacional en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.
- Identificar los niveles de las dimensiones de cultura organizacional en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.
- Conocer el nivel de engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.
- Identificar los niveles de las dimensiones de engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión involucramiento y el engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión consistencia y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión adaptabilidad y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión misión y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.

1.4. Justificación

El propósito de este trabajo de investigación es brindar consulta y orientación teórica y práctica a las organizaciones involucradas mediante el análisis de la vinculación entre la cultura organizacional y engagement de los estudiantes de prácticas preprofesionales, estimamos el análisis detallado de las presentes variables para conocer el problema expuesto en la institución, que afecta la adaptación y compromiso laboral en esta nueva faceta; esto junto a la inestabilidad del mercado laboral y la exigencia por parte de las organizaciones contratantes, suponen un problema para iniciar su vida laboral. Los resultados encontrados contribuirán a tomar conciencia y decisiones sobre el buen funcionamiento organizacional mediante el trabajo multifactorial de los agentes pertenecientes a la organización de origen.

1.4.1. Valor Social

La investigación actual permite diagnosticar el funcionamiento organizacional de los actores de la institución y el engagement de los estudiantes de prácticas preprofesionales, con el objetivo de reducir la brecha entre la educación superior técnica y el mercado laboral en Perú. A pesar de contar con formación técnica, muchos jóvenes egresados enfrentan dificultades para acceder a empleos formales debido a la falta de experiencia, lo que aumenta la tasa de desempleo juvenil y el empleo informal. Además de las nuevas demandas que exige las organizaciones como la alta flexibilidad, adaptación al cambio, trabajo en equipo entre otros. Por lo tanto, la cultura organizacional juega un papel clave en este proceso, ya que las instituciones con una cultura inclusiva y orientada al desarrollo de talento pueden mejorar el engagement de los estudiantes de prácticas preprofesionales, facilitando su integración y adaptación al entorno laboral.

1.4.2. Valor Teórico

En la vigente investigación buscamos determinar la exactitud y validez para futuras investigaciones. Por otra parte, tiene como propósito el servir de estímulo a otros investigadores para futuras investigaciones, de esa manera pudiendo incrementar esta línea de investigación tomando en consideración el marco teórico propuesto, ya que en la actualidad existe un número reducido de estudios referidos a las variables de investigación.

1.4.3. Valor Metodológico

La vigente investigación tiene como objetivo estudiar variables poco estudiadas en nuestra localidad, así como dentro del Instituto Superior Tecnológico. Para lo cual emplearemos el uso del método científico hipotético deductivo con un diseño de tipo correlacional causal, para conocer qué tipo de relación existe entre ambos constructos y cómo influye esto a los futuros profesionales. Además, se usarán instrumentos de gran valor para el contexto en el que se llevará a cabo la investigación, de esta manera siendo un aporte novedoso y de valor para futuras investigaciones.

1.4.4. Valor Aplicativo

Con el actual estudio podremos recopilar información que permitirá a la institución involucrada entender la importancia de la coordinación, cooperación, comunicación y establecimiento de objetivos conjuntos para el buen desarrollo de formación profesional en materia laboral, de esta manera se podrán crear diversos programas o proyectos encaminados a la adaptación y reducción de la brecha laboral en beneficio del talento institucional.

1.5. Viabilidad

El presente tema de investigación cuenta con el suficiente acceso a la información primaria como revistas científicas, repositorios, libros y diarios. Además, el estudio poblacional

se realizará en estudiantes de prácticas preprofesionales del II módulo de los 10 programas del Instituto de Educación Superior. Con la ejecución de nuestra investigación no se alterará ni causará ningún daño a un individuo, comunidad, ni ambiente. En cuanto a la recolección de datos será en un tiempo breve y de manera presencial explicando la manera adecuada de llenar los instrumentos y dando a conocer el consentimiento informado, además contamos con instrumentos previamente adaptados lingüísticamente. En cuanto al financiamiento de la investigación, se dispone de recursos propios.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes De La Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Lara (2019) en la investigación “Clima Laboral y Engagement: Evaluación y Correlación en una empresa de Seguridad Privada”, realizada en 112 trabajadores de una empresa de seguridad de Culiacán, Sinaloa (México). Los instrumentos usados para Clima Organizacional fue el cuestionario de Saisó, Ortega y Reyes – Lagunes (2014), de Moos (WES) y el Engagement laboral fue medido por el instrumento Utrecht Work Engagement Scale. Se obtuvieron un valor de ($r = ,514$; $p < 0.01$) Lo cual muestra una correlación significativa positiva entre las dos variables, es decir, a mayor clima laboral mayor engagement.

Toscano et al. (2019) en la investigación “Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement”, realizada en 221 empleados de una institución de educación superior en Colombia. Usó para evaluar la calidad de vida en el trabajo el instrumento denominado Perfil de Calidad de Vida Laboral, desarrollado por Gómez (2010); mientras que para medir el engagement se usó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES), adaptado por Ospina y Delgado (2014). Se encontró resultados como que la Calidad de vida en el trabajo y Engagement tienen un efecto positivo en la primera variable sobre la segunda, siendo la carga estimada de 0.61 con un nivel de significancia de 0.04, es decir, la relación que tienen ambas variables es directa.

Santizo (2018) en la investigación “Cultura Organizacional y Motivación en colaboradores del área de producción de tejido, preparación y revisado de Fábrica Cantel de Quetzaltenango”, realizada en 43 personas que conforman parte de la institución mencionada ubicada en la ciudad de Quetzaltenango - Guatemala. Se utilizó la técnica Likert, creando así su propio cuestionario validado dentro de su contexto. Según los resultados obtenidos se determina la existencia de una incidencia de la Cultura Organizacional en la motivación del recurso humano de la presente fábrica, esto quiere decir que el 81% de las personas que laboran en la fábrica se encuentran comprometidos con las normas, valores, pensamientos, así mismo se sienten orgullosos de pertenecer a dicha empresa, mientras que el 19% casi siempre se comprometen con los valores de la empresa.

Aguilar y Ávila (2018) en la investigación “Inteligencia Emocional y Engagement en el trabajo en servidores públicos con mandos medios”, realizada en 50 servidores públicos de instituciones mexicanas con puestos de trabajo de mando medio. Se emplearon los instrumentos denominados como Perfil de Inteligencia Emocional 2000 (PIEMO 2000) y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Para hallar el nivel de relación se usó la Correlación Producto

Momento de Pearson. Se encontró un resultado de -0.190^* por lo que se llega a la conclusión de la existencia de una correlación negativa estadísticamente significativa muy débil entre ambos conceptos.

Liébana et al. (2018) en la investigación “Burnout y Engagement en estudiantes universitarios de enfermería”, realizada en 1009 sujetos de la facultad de enfermería de la Universidad de León - España. Se empleó los instrumentos Maslach Burnout Inventory y el Utrecht Work Engagement en versión estudiantes. Se encontró que los alumnos presentan elevados niveles de engagement en sus tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción), sin embargo, los niveles de burnout se mantienen elevados respecto a las tareas académicas que se les asigna. Para encontrar el nivel de correlación se usó la correlación de Pearson, que indica un valor de -0.062 entre la dimensión agotamiento y absorción, lo que refiere una relación significativa baja negativa, es decir, a mayor absorción, menor agotamiento.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Carnero (2023) en la investigación “Cultura organizacional y engagement de la empresa INGECOL Sucursal de Perú S.A.C”, realizado en 70 empleados que trabajan en el área administrativa del área central. Se usaron los cuestionarios DOCS y UWES. En conclusión, existe vínculo significativo entre la cultura organizacional y las dimensiones de engagement, ya que los resultados de chi cuadrado de Pearson son mayores a $p = 0,000$.

Cueva (2022) en la investigación “Relación entre el Síndrome de Burnout y el Engagement en enfermeras del servicio de hospitalización de un Hospital Militar de Lima metropolitana”, realizada en 73 enfermeras, de un promedio de 30 a 65 años. Se empleó los inventarios de Maslach (MBI) para medir el burnout y la escala Utrecht Work Engagement (UWES-17) para medir el engagement. En conclusión, se halla una correlación negativa

moderada (p valor $0.01 < 0.05$, es decir, el coeficiente de correlación es -0.58) entre el síndrome de burnout y engagement, es decir, el engagement puede ser útil como factor protector contra las molestias del burnout.

Esteves (2022) en la investigación “La cultura organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2021” realizado en una muestra de 119 trabajadores del área administrativa de la ciudad de Lima distrito de Breña. Se empleó el cuestionario de Denison para medir la cultura organizacional y el instrumento de desempeño laboral de Ruth Elizabeth Gómez Mejía. En la investigación se encontró una relación positiva muy alta entre cultura organizacional y desempeño laboral, cuyo R de Pearson fue de 0.96 ($p < 0,05$). También se encontró que los estudiantes trabajadores del instituto nacional de salud del niño presentan un nivel bajo de cultura organizacional, siendo el 35,3 por ciento del total de estudio. No obstante, se encontró nivel alto en la dimensión involucramiento (63 %), consistencia (66,4%), adaptabilidad (61, 3%) y misión (64, 7%).

Velásquez (2021) en la investigación “Felicidad y Engagement en docentes de una Universidad Privada, Chiclayo 2018” realizado en una muestra de 159 docentes de cinco facultades (Ciencias Empresariales, Derecho, Medicina, Humanidades, e Ingeniería). Los instrumentos empleados en la presente investigación fueron la Escala de la Felicidad de Alarcón (2006) y la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo de Salanova y Schaufeli (2003). Los resultados que se obtuvieron revelan una correlación baja (0.33) entre felicidad y engagement, es decir, ante los cambios en los niveles de felicidad se muestra cierta diferencia en los porcentajes de los niveles de engagement.

Álvarez et al. (2021) en la investigación “Burnout y Engagement en médicos de instituciones de salud de Lima Metropolitana y el Callao en el contexto de la COVID – 19”

realizada en 400 médicos colegiados. Se emplearon los instrumentos de Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI–HSS) y Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Se identificó que el 80% de 400 médicos presentó niveles muy altos de engagement y el 48%, niveles muy bajos de burnout. Así mismo, es preciso detallar que respecto a la variable engagement, se identificó que los médicos presentaron un nivel muy alto de engagement con un puntaje de 5.11 de 6.00, lo que quiere decir que los médicos se potenciaron por el contexto de la pandemia del COVID 19, esto debido a que se ha resaltado el valor de su labor salvando las vidas de las personas y arriesgando su propia salud. De la misma forma destacar la correlación que se identificó respecto a las variables burnout y engagement las cuales determinaron tener una correlación inversa débil a moderada.

Chura (2022) en la investigación “La cultura organizacional y su influencia en el compromiso organizacional del personal en el gobierno regional de Tacna, año 2020” realizado en una muestra de 133 trabajadores. Se utilizó para medir la cultura organizacional el cuestionario de Denison y el cuestionario de Allen y Meyer para medir el compromiso organizacional. En la investigación se encontró que existe una relación significativa débil entre cultura organizacional y compromiso organizacional, cuyo coeficiente de correlación es igual a 0.418. También se encontró que el personal del gobierno regional presenta una cultura organizacional en alto grado de 66, 2 por ciento del total de la población de estudio. Además, en las dimensiones participación, adaptabilidad, consistencia y misión también poseen un alto grado.

Del Castillo (2020) Investigó la “Relación entre Cultura organizacional y Compromiso Organizacional en Analistas de Tecnología de una Empresa de Servicios Tecnológico – Lima” en 152 analistas, que tienen edades que oscilan entre 25 años a 50 años, tecnológicos de una

empresa que presta servicios de outsourcing. Los cuestionarios que se emplearon fueron el cuestionario de cultura de Denison y el cuestionario de compromiso de Meyer y Allen. En el presente estudio concluyeron que existía una correlación alta positiva (0.66) entre cultura organizacional y compromiso organizacional. Por lo tanto, se encontró también que las correlaciones positivas moderadas entre las dimensiones de Cultura Organizacional como: Involucramiento, Consistencia y Adaptabilidad establecieron conexión con la dimensión compromiso Normativo.

Castillo (2020) en la investigación “Cultura organizacional y Estrés laboral en trabajadores de una empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Trujillo” realizada en una población de 300 con una muestra de 86 trabajadores. Los instrumentos estimados en esta investigación fueron el inventario de Cultura Organizacional de Denison adaptado por Curay – Villanueva (2016) y el cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT – OMS adaptado por Suárez (2013). Los resultados denotaron una relación moderada inversa (-0.35), entre la dimensión consistencia de la Cultura Organizacional y el estrés laboral, esto quiere decir que a mayor integración, control y coordinación (consistencia) habrá menor estrés laboral. Así mismo, también existía una relación moderada inversa (-0.22) entre la dimensión Adaptabilidad y estrés laboral, es por ello que a mayor adaptabilidad (normas y creencias) menor será el estrés laboral.

Muñoz (2019) en la investigación “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de entretenimiento” realizada a un grupo de 150 colaboradores de distintas sedes de Lima metropolitana. Se empleó los instrumentos de Cultura Organizacional de Denison y el instrumento de Satisfacción Laboral S21/26, versión adaptada por Domínguez, Calderón y Arroyo (2016). La conclusión al cual llegó fue una correlación significativa positiva entre la variable cultura organizacional y satisfacción laboral. Así mismo

precisar que, respecto a la cultura organizacional, existe un predominio de la dimensión misión (Rho = .585), seguido de la adaptabilidad (Rho = .516), la consistencia (Rho = .624) y la dimensión involucramiento (Rho = .700).

Portales (2019) en su investigación “Apoyo Organizacional Percibido y Engagement en una empresa de construcción” realizada en 72 colaboradores de una empresa líder de ingeniería y construcción de la ciudad de Lima. Los instrumentos utilizados fueron la Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) de Eisenberger, adaptado al español por Ortega (2003) y para medir engagement se usó la versión española de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). Los resultados demuestran una relación alta y directa ($r = .55$) entre el apoyo organizacional percibido y engagement.

Zamora (2018) en su investigación “Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa San Gabriel, Chiclayo – 2018” realizada en 40 trabajadores de los cuales 5 son administrativos y 35 plana docente. Empleó los instrumentos como el cuestionario adaptado de Denison y Chiavenato. Llegando así a la conclusión que, en la Institución Educativa San Gabriel, el 50% de 40 trabajadores tiene una cultura muy fuerte y que el desempeño laboral cuenta con un 93% en un grado determinado como excelente. Así se determinó, que la relación de las variables de estudio es directa moderada (0.35) en los trabajadores de la institución educativa.

2.1.3. Antecedentes Locales

Arias (2021) en la investigación “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del personal administrativo en la unidad de trámite documentario en una Universidad Nacional – Cusco”, realizada a un total de 50 servidores, entre varones y mujeres que trabajan en la Unidad de Tramite Documentario. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento ha sido un

cuestionario. Respecto a los resultados, se obtuvo una correlación positiva moderada ($r = 0.516$), así como una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) de las variables cultura organizacional y satisfacción laboral. Esto significa que el personal administrativo tiene conocimiento que existe una buena cultura organizacional que permitirá realizar las labores con dedicación y esmero siguiendo las normas establecidas por la institución a su vez estar satisfechos en labor asignada.

Paucar (2020) en su investigación “El engagement de los colaboradores de la red de los servicios de salud Cusco Sur, 2020” realizada a 65 colaboradores. La técnica de investigación empleada fue la encuesta, como instrumento el cuestionario. Se llegó a la conclusión de que existe un nivel bajo (27.5%) de engagement en los colaboradores de la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, esto debido a que los colaboradores no se sienten parte de las actividades que desarrollan con relación a su puesto laboral.

Martínez y Salas (2020) en la presente investigación denominada “Relaciones Interpersonales y Engagement del personal administrativo en la Universidad Andina del Cusco, Sede Larapa – 2020” realizado con una muestra de 104 trabajadores del área administrativa de la Universidad Andina del Cusco. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario. Concluyendo una relación significativa ($r=0.496$) entre las relaciones interpersonales y el engagement, es decir, mientras mejor se conlleven las relaciones interpersonales mayor será el nivel de engagement.

De la Torre (2019) en su investigación “Engagement en el personal administrativo de una entidad prestadora de servicios de saneamiento, cusco 2019” realizada en 104 colaboradores. El instrumento empleado en la presente investigación fue el UWES – 17, nombre que al momento

de adaptarlo cambia a encuesta de bienestar y trabajo. El resultado final fue un nivel alto (87.8%) de engagement en los colaboradores de la entidad prestadora de servicios de saneamiento.

Luna (2019) en su investigación “Cultura Organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CREDICUSCO – 2019” aplicado a una población de 30 colaboradores. Se empleó cuestionarios de 35 ítems. Se llegó a la conclusión de que existe un nivel bueno, con un promedio de 3.50, de cultura organizacional determinado por la baremación, es decir, los colaboradores si entienden como es la cultura de la organización, la cual es adecuada.

Centeno (2019) en la investigación “Engagement del personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, 2019”, realizada en 146 colaboradores. Se empleó el instrumento UWES para medir el nivel de Engagement. Llegando a la conclusión que los administrativos de la Universidad Andina del Cusco presentan un nivel medio de compromiso (50.0%).

Zavaleta (2018) en la investigación “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo Cusco, 2017” realizada a 54 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Se utilizó un cuestionario que consta de 42 preguntas. Llegando a la conclusión de la existencia de una correlación positiva moderada (0.47) entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño laboral, lo que significa que la cultura organizacional ejerce influencia sobre el desempeño laboral.

2.2. Bases Teórico-Científicas

2.2.1. *Cultura Organizacional*

2.2.1.1. Definición De Cultura Organizacional

Según la literatura, existen diversas definiciones de cultura organizacional. Una de ellas, propuesta por Allaire y Firsirotu (1992) citado en Calderón (2003) quienes describen a la cultura organizacional como un sistema específico de símbolos, influenciado por la sociedad externa, la historia de la organización, sus líderes anteriores, así como por diversos factores contingentes como la tecnología, el mercado y la competencia.

Otra perspectiva ampliamente usada proviene de Schein (1999) citado en Martínez (2015) quien ofrece otra definición que dice que la cultura organizacional abarca todo un conjunto de valores, supuestos y creencias que las personas adoptan y aplican en su vida diaria dentro de la organización. Estos elementos influyen directamente en las acciones y decisiones cotidianas de los individuos. Además, la cultura organizacional engloba los métodos y comportamientos que la gerencia emplea, los cuales sirven como base y ejemplo para todos los miembros de la organización. También señala que la cultura organizacional se estructura en tres niveles. El primero de ellos son los artefactos, los cuales constituyen la capa más superficial y tangible de la cultura. Este primer nivel representa aquello que se puede observar, escuchar y sentir dentro de la organización. En el segundo nivel se encuentran los valores, arraigados en las creencias que los fundadores inculcaron en la organización. Sin embargo, es crucial destacar que estos valores no siempre se traducen en prácticas reales; en ocasiones, solo se presentan superficialmente sin ser internalizados por completo. Por último, en el tercer nivel se hallan los supuestos básicos, creencias enraizadas tanto consciente como inconscientemente en los miembros de la organización sobre cómo deben comportarse. Estos supuestos, a menudo dado

por sentados, constituyen la base de la cultura organizacional y ejercen una gran influencia en el comportamiento de los individuos.

Por su parte, Granell (1997) citado en Gámez (2007) sostiene que la cultura organizacional “es aquello que comparten la mayoría o todos miembros de un grupo social”, esta interrelación compleja de los grupos sociales de una empresa está definido por valores, creencias, actitudes y conductas.

Para Denison (1996) “Es la columna vertebral de una organización, la cual encuentra su base en los valores, creencias y suposiciones de cada miembro de la empresa, orientando su comportamiento y facilitando el trabajo en común.”

Para Ouchi (1998) la cultura organizacional está compuesta por una variedad de símbolos, ceremonias y mitos que transmiten a los miembros de la organización los valores y creencias más arraigadas en ella.

Por otro lado, Hofstede (1991) citado en Sánchez (2014) indica que la cultura organizacional se entiende como un conjunto de mentalidades colectivas que diferencian a los miembros de un grupo de otros; es decir, estas mentalidades son compartidas por aquellos que han vivido experiencias dentro del mismo entorno social donde se adquirieron.

De igual manera, Allaire y Firsirotu (1992) mencionan que la cultura organizacional es un conjunto de variables internas y externas, agrupadas en tres factores. El primero abarca un sistema socio estructural, que comprende las relaciones entre las estructuras, las estrategias, las políticas y otros procesos formales de gestión. El segundo factor engloba un sistema cultural, que se refiere a los aspectos expresivos y afectivos de la organización en un sistema colectivo de símbolos significativos. Finalmente, el último factor considera a los empleados como individuos,

con talentos, experiencias y personalidades, quienes contribuyen activamente a la construcción de una realidad organizacional coherente a partir del flujo continuo de eventos.

Finalmente, Griffin (2017) señala que en una organización la cultura surge de los valores, normas y supuestos que son compartidos y que dirigen las conductas de sus miembros.

2.2.1.2. Elementos De la Cultura Organizacional

Para abarcar los componentes que expliquen de mejor manera la cultura organizacional, mencionaremos a Chiavenato (2009) quién en su análisis de cultura organizacional menciona que esta carece de la materialización, las personas no lo pueden observar como algo físico, es por el contrario, que se visualiza por la repercusión de elementos que la integran. Es así, que el autor desarrolla un contraste para que se entienda a plenitud los elementos de la cultura organizacional, el contraste es un iceberg, donde si fijamos la estructura de esta, podremos notar la parte que se nota a plena vista, es en este lugar que lo asocia con la parte objetiva de la organización, pues al ser palpable estará conformada por los sistemas eléctricos que iluminan la estructura de la organización, así como los distintos aparatos científicos que son útiles de acuerdo en la organización que se encuentren, pero también estará visible los acuerdos llevados por los miembros, los cuales aportan ideas y estas se establecen en todas la organización, pero también estará visible las diversas estrategias que posibiliten al colaborador desarrollar su trabajo de manera efectiva. Estos aspectos representan la superficie del iceberg, visible sobre el agua. Así como evidencian una parte objetiva que se puede notar por lo miembros de la organización, también existe elementos que no son observables, se mantienen escondidos, estos elementos son la parte psicológica que poseerá la organización, pues cada miembro procesa la información de diferente manera y también se comparte de acuerdo a lo que interpreta, además está incluido las voces que conforman el acuerdo o desacuerdo por las normas implementadas en la organización.

Este concepto nos da a entender, que en una organización existen aspectos subjetivos de mayor profundidad que son complicados a la vista de las personas, pero que estos elementos repercuten de manera significativa en la dinámica de cada organización. Finalmente, el autor anteriormente mencionado concluye que es crucial analizar varios niveles para comprender en su totalidad a la cultura organizacional; sin embargo, advierte que, dependiendo del nivel de análisis, cambiar la cultura puede resultar más o menos difícil. En cuanto a los aspectos tangibles como las instalaciones y los muebles, que forman parte de los artefactos, es más fácil modificarlos para influir en el cambio cultural. No obstante, los aspectos más sutiles relacionados con las percepciones y concepciones individuales representan un desafío mayor para transformar la cultura organizacional. Al análisis realizado por Chiavenato, se le suma Griffin (2017) pues realiza detalle minucioso de los componentes de cultura organizacional, des esta manera, el presente autor seccionará en cuatro niveles los elementos de la variable de estudio. Situando al primer componente como algo visible para todos lo miembros de la organización, en esta se situará los inicios de la organización para su conformación, y cómo a través del tiempo logró estabilizarse en la sociedad, es por ello, que cada nuevo integrante conocerá su historia, también está integrado en este componente las diferentes recompensas que se dan a los colaboradores, siendo objetivos los premios por el buen desempeño, algunas celebraciones por el aniversario de la empresa o el cumpleaños de su miembros, además también se encontrará la distribución de la organización para cada colaborador, pues deberá existir un ambiente propicio para el desempeño de actividades, también mencionar a la indumentaria que se hace representativo e identifica a cada uno de sus miembros y sobre todo la visualización de sus valores impregnados en un papel visible a todo el público y miembros de la organización. El siguiente componente descrito en detalle, son mucho más subjetivas, estando ya no solo a la vista, si no interiorizado por los

miembros de la organización, los cuales serán demostrados a través de su conducta, éstos son los valores que regularán el comportamiento de todos los miembros; además existirán las normas previamente establecidas, por lo general, por los directivos de la organización. Ejemplificando lo ya mencionado, podríamos mencionar la ejecución de estas normas a través de materiales visuales que puedan ser vistos por todos los colaboradores, con imágenes que representan el adecuado comportamiento y la ejecución de los valores como organización. Este enfoque ayuda a integrar el valor ético en las prácticas diarias y las interacciones sociales en el lugar de trabajo. Para un mejor entendimiento, las empresas reconocidas como Adidas, Nike, entre otras, utiliza recursos audiovisuales para todos sus trabajadores, de esta manera se encarga de defender los valores detallados como empresa. Además, la socialización de sus valores compartidos por todos los medios audiovisuales será transmitidos a través de su comportamiento, ya que se producirán eventos en la organización que pondrán a prueba todo lo aprendido e interiorizado. Esto nos da a entender, que todos sus miembros están sujetos a un orden que deberán responder, no obstante, como la mayoría de normas son establecidos por los altos mandos, por lo general son los que transmiten dichos valores a los nuevos miembros, siendo así, el comportamiento de estos será replicado por los trabajadores, pues la conducta es aprendida por observación; si estos altos funcionarios realizan conductas inaceptables, lo más probable es que también los miembros nuevos lo percibirán como normal, empezarán a desplazar los valores anteriores y se instaurará formalmente otros. Para evitar que se instaure valores inadecuados, dentro de las organizaciones se deberán tomar otras medidas que garanticen el éxito de la empresa, que encaminen a conseguir esos objetivos planteados al inicio de su fundación; una de las medidas será nutrir a sus trabajadores con reforzadores que incremente las conductas deseadas. Estos son sin duda alguna, premios que la organización planifica con anticipación, para optimizar sus objetivos y a

corto plazo mejorar continuamente. Además, estas verdades hipotéticas que se menciona extensamente como definición y parte de los elementos de cultura organizacional, el autor considera que son parte subjetiva perteneciente a los trabajadores, que ya están instauradas y durarán el tiempo que sea asimilado dentro de la organización; de esta forma a pesar de los cambios que exista, de los trabajadores que ingrese, de los directivos que se vaya, seguirá perteneciendo a la organización porque es parte primordial.

2.2.1.3. Características De La Cultura Organizacional

Para el entendimiento a plenitud de la variable de estudio, hablaremos de sus singularidades, las cuales fueron aportadas por Robbins y Judge (2013) haciendo un análisis exhaustivo de cada una de estas que serán detalladas y descritas con rigurosidad:

- Innovación y toma de riesgos: una de las características fundamentales que debes poseer una organización, para estar con competencias y se adapte con mayor sencillez a los cambios continuos, es que tomen medidas, debidamente analizadas, aunque con el temor de no cumplir las expectativas, se tomarán peligrosas decisiones, pero necesarias para la organización y el crecimiento del trabajador, también es importante detallar que las organizaciones tendrán que incentivar a sus trabajadores a proponer ideas novedosas, ingeniosas para el beneficio como trabajadores y como organización.
- Otra de las características es la orientación a los resultados, que se deberá tomar con la debida pertinencia es el hecho que, a la organización, le importará más que se cumpla esos objetivos planteados al inicio de cada mes, independientemente si el camino empleado por el trabajador no va de acuerdo a la estructura de cumplimiento de objetivos de la organización; lo que importa es el resultado para conseguir este objetivo.

- Atención a los detalles: cada situación que se presente dentro de la organización, deberá ser sometidas al análisis, para ellos es sumamente importante que los trabajadores desarrollen la observación a las falencias que se puede estar presentando, se pedirá que sean muy minuciosas con cada interrogante presente.
- La siguiente característica que es orientación a la gente, se refiere a la importancia que la organización demostrará con sus trabajadores, siendo relevante la coordinación de sus directivos en elaborar medidas que garanticen la potencialidad de cada miembro.
- La siguiente característica es dinamismo, va relacionado más a los trabajadores, ellos demostrarán su compromiso con la organización invirtiendo energía en cada uno de sus ocupaciones, además se denotará la habilidad con la cual cumplen sus actividades asignadas; pero también este uso de energía y de habilidades será utilizada por decisión propia, más no por complacer algún directivo.
- Orientación a los equipos: las organizaciones encontrarán en sus trabadores potencialidades que destaquen a cada uno, no obstante, esta no deberá ser lo primordial en la organización, pues lo que se requiere es destacar el trabajo en equipo frente a las individualidades. Para ello se deberá trabajar con cada equipo en las diversas actividades que se presenten para alcanzar las metas semanales o mensuales.
- Estabilidad: es responsabilidad de la organización mantener equilibrio en cada uno de sus divisiones y funciones, además no solo se quedará en la estabilidad sin buscar alguna mejora para la organización; es por el contrario mantener ese equilibrio implementando nuevos avances para el desarrollo de la organización.

2.2.1.4. Importancia De La Cultura Organizacional

En revisión de la literatura científica que permita denotar la trascendencia de la cultura organizacional, tenemos a Robbins y Judge (2013) los cuales a través de la observación consideran la relevancia de la cultura organizacional en las organizaciones. Primero, establece límites y distinciones que las diferencian de otras entidades, además de segunda forma fomenta un fuerte sentido de pertenencia entre sus miembros, lo que contribuye a cultivar un ambiente de colaboración y cohesión. Como tercera característica, la cultura también promueve el compromiso, yendo más allá de los intereses individuales para enfocarse en el bienestar colectivo, lo que se traduce en aumento de las interacciones dentro de la organización, de esta manera cada integrante tendrá una mayor confianza y libertad de compartir sus pensamientos con los demás miembros. Además, los autores mencionan que esta característica tiene un papel fundamental en el actuar de los trabajadores, pues orientará sus actitudes y conductas, de esa manera la importancia de la cultura organizacional recae en brindar moralidad a los trabajadores, quienes a través de esta estructura ética podrán guiar sus acciones. Descrito la importancia de la cultura organizacional, también hay otro autor que refuerza esta idea, como Marcano (2011) quien nos habla de la influencia que presenta la cultura organizacional en los trabajadores, teniendo el papel de modelar las actitudes de los trabajadores, así como su predisposición para actuar frente a diversas situaciones que se presenten en la organización. Por consecuencia la cultura organizacional contribuye a un adecuado funcionamiento interno de la empresa, destacando algunas habilidades blandas y actitudes positivas para poder desempeñarse de una manera adecuada el trabajador de dicha empresa, destacando la axiología de la construcción de buenos valores y atenciones primarias de bienestar en el trabajador.

Dentro de nuestros antecedentes de estudio esta Griffin (2017) donde menciona la importancia de la administración de manera participativa para propiciar nuevos cambios y lograr la adaptación de un nuevo entorno enfocándose en un plano más evolutivo dentro de la empresa para aumentar el potencial de los trabajadores.

Dentro de la importancia que menciona Griffin (2017) es necesario que los directivos actúen comprometidos con la organización, para que alcancen las metas que son elaborados cada inicio de mes, de esa manera, con la planificación e involucramiento de cada miembro de la organización se cumplirán los objetivos a largo plazo.

Mediante la elaboración de nuevas estrategias de trabajo en equipo para que las metas en el trabajo sean de más competitividad, de acuerdo a los cambios constantes del entorno del rubro de la organización los trabajadores deberán utilizar herramientas de adaptación e innovación que fortalezcan a la organización y estas sigan en crecimiento a pesar de estos cambios continuos.

2.2.1.5. Tipos De Cultura Organizacional

Dentro de la investigación se destacaron varios autores de los que mencionaremos a continuación cuya aportación es de vital importancia para explicar de mejor manera nuestra primera variable y tener un enfoque más adecuado y darle la relevancia que merece, como menciona Chiavenato (2009) realiza una diferenciación de la cultura organizacional destacando en primer lugar una cultura de estructura conservadora a lo que refiere que mantiene sus estrategias que le dieron el éxito a la organización, pero no realizan un cambio sustancial; es por el contrario que también nos habla de una estructura más adaptable la cual tendrá su desarrollo internalizando en la organización nuevas tecnologías, algunas organizaciones optan por mantenerse conservadoras, aferrándose a sus costumbres a través del tiempo, incluso ante los cambios que suceden en su entorno. Por otro lado, como se mencionó en la cultura adaptable

existen culturas que darán mayor importancia y constancia a la innovación, denotando un alto grado de apertura a los cambios.

Mientras la organización siga la constancia de cambio, serán competitivas en cualquier época, no obstante, el cambio puede producir pérdida de identidad como organización, es por ello la importancia de mantener estabilidad en las bases que dieron origen a la organización, para evitar el desplazamiento de la organización.

Por otro lado, el mismo autor menciona dos grandes tipos de culturas organizacionales: tradicionales y participativas. Las organizaciones con culturas tradicionales tienden a seguir modelos burocráticos, autocríticos, y arraigados en la tradición, diferenciando a una cultura más participativa que involucra a sus trabajadores.

2.2.1.6. Modelos De Cultura Organizacional

En las diversas conceptualizaciones sobre los modelos organizacionales podemos mencionar a los que tienen más relevancia para nuestra investigación como: el modelo de Hofstede, el de Shein, el de Cameron, Quinn y Denison cada uno de estos autores aportaran conceptos y características específicas que configuran los perfiles de la organización.

2.2.1.6.1. Modelo de Hofstede

Hofstede et al. (2010) realizó un estudio donde encuestó a más de ciento dieciséis mil trabajadores de IBM, obteniendo un resultado hallado en base a sus estudios que identificó valores laborales. Según Hofstede et al. (2010) en este estudio se identificaron 5 dimensiones que describen en su plenitud a la cultura organizacional, los cuales son: la distancia frente al poder, seguido del individualismo frente al colectivismo, también la masculinidad frente a la feminidad, además la tolerancia a la incertidumbre frente a su evitación y por último la

orientación a largo plazo frente a la orientación a corto plazo. De esta manera, será pertinente mencionar la influencia de la cultura organizacional por parte los grupos regionales y nacionales de cada país, pero también de las actuaciones en colectivo de los miembros de cada grupo social; es así que Hofstede et al. (2010) en su modelo de cultura organizacional, el autor encuentra relevante algunas dimensiones que explicarán mejor el funcionamiento de la cultura organizacional; es por ello que se menciona como dimensión a la distancia de poder, la cual hacer referencia a los niveles que existe en la sociedad, niveles de desigualdad en los diferentes grupos sociales e incluso las propias personas de estos diferentes grupos. Además, para comprender mejor estas dimensiones claves, se entenderá por distancia al poder, a la verificación de las autoridades y las ventajas exclusivas asociados a la posición que ocupan. Para un mejor ejemplo, el autor considera pertinente mencionar a la India, porque existe una gran brecha de diferencia de poder, la cual ve con naturalidad que las personas de ese país tengan mayor consideración en mostrar obediencia a las autoridades como los padres, madres, personas de mayoría de edad y los líderes de ese país. Si de toda esta descripción, lo comparamos en un ambiente organizacional, se verá reflejado en organizaciones que mantienen una estructura más centralizada. En contraste a lo descrito en la india, en los países escandinavos, esta brecha de poder es mínima, ya que se procura que haya un mayor nivel de oportunidades, a diferencia de la India que el poder es centralizado, es estos países la toma de decisiones es descentralizada.

Hofstede et al. (2010) refieren la dimensión que identifica los valores de los trabajadores es del individualismo frente al colectivismo, indicando que las personas prefieren darse todas las prioridades a diferencia de cuidar a su familia o darle mayor importancia a la organización de los cuales forman parte. Para entender mejor esta dimensión se pone de ejemplo a los Estados Unidos, pues se considera un país donde prima la individualidad, el logro de los objetivos

personales y se prefiere la independencia; en cambio en los países con culturas más colectivistas, como el caso del Japón, existe mayor preferencia que las personas del grupo tengan bienestar, que cada integrante del grupo pueda cuidar de los demás o se cuiden como grupo. Harry Triandis, quién es un psicólogo social, mencionan que las culturas con preferencia a la individualidad surgen de sociedades complejas, en la cual existen diferentes grupos que tendrán distintas maneras de comportarse y actuar frente a diversas situaciones. En estas sociedades donde prevalece la individualidad poseen escasas normas, y el comportamiento que manifestarán estas personas es el adecuado en las diversas situaciones que se presentan. En contraste a esta aseveración Hofstede et al. (2010) menciona que las culturas colectivistas, poseedoras de normas, creencias y reglas que modulan el comportamiento, los cuales intervendrán en dirigir una conducta adecuado para las diferentes situaciones que se presente.

Si hablamos de la dimensión masculinidad frente a la feminidad Hofstede et al. (2010) menciona que hay mayor prevalencia de dominación, destaca mucho más la cultura, la asertividad y la adquisición. Pero también, esta dimensión tiene que ver con la valoración de los papeles que cumple el varón y la mujer en la sociedad; pero también, al describir la masculinidad, se evidenciará el fomento de los roles tradicionales y valores relacionados con lo masculino, ya sean el poder, el logro y el control. En cambio, realizando la descripción de la feminidad, realza la calidad de vida y la ayuda a los demás miembros de la sociedad. Para mayor comprensión de la dimensión Hofstede et al. (2010) toman como ejemplo a países que tienen una cultura donde prevalece la individualidad, se notará el contraste que estos poseen, siendo los estadounidenses de cultura más masculina y los suecos mucho más femenino.

Otra de las dimensiones de la cual se hablará, es de la tolerancia a la incertidumbre, definida como la preferencia de una población por situaciones estructuradas en lugar de aquellas

que carecen de estructura. Esta idea, propuesta por Hofstede, destaca cómo las personas de un país, pueden cambiar en disposición hacia la incertidumbre y la ambigüedad, En este sentido, la tolerancia a la incertidumbre se refiere a cómo una sociedad abraza o evade situaciones nuevas, ambiguas o inusuales. Por ejemplo, en las sociedades arraigadas en las tradiciones, tienden a evitar circunstancias.

Hofstede et al. (2010) indica que la orientación al largo plazo implica fomentar la inversión y el ahorro, la constancia y la precaución, así como el respeto a los rangos establecidos dentro de la sociedad. Es decir, la orientación a largo plazo tiene que ver con el futuro, mientras la orientación a corto plazo va más relacionada al presente. Poniendo de ejemplo, a las sociedades con visión a largo plazo, como Japón, las personas suelen ser más pacientes en la búsqueda de resultados. En contraste, a las sociedades con un enfoque a corto plazo, como son los países de Estados Unidos y Canadá, lugares que prevalecen las mejoras inmediatas.

2.2.1.6.2. Modelo De Schein

El siguiente modelo que enfatiza la cultura organizacional es propuesto por Schein (2004) quién analiza que la cultura organizacional, es crucial para considerar sus diversos niveles de operación, como son los artefactos, creencias y valores postulados, los cuales determinan la visibilidad de la cultura para quienes la observan. Categorizando los diferentes niveles, el autor describe a los artefactos, dividida en diferentes dimensiones que serán explicados a continuación:

- La primera dimensión nos habla de saber administrar adecuadamente los tiempos
- La segunda dimensión hace referencia al entorno de los individuos, considerando aspectos relevantes como la privacidad y los símbolos que rodean a las personas, ya sea a través de despachos individuales o de trabajo.

- La tercera dimensión, se encarga de distinguir lo que es auténtico de lo que no es
- La cuarta dimensión, explica la naturaleza del ser humano, explora su significado y sus propiedades.
- La quinta dimensión, ya también explica la actividad de los seres humanos, denotando actividades éticas e idóneas.
- Por último, tenemos a la dimensión que explica la interacción de los seres humanos, la manera de coordinar, y generar amistad.

2.2.1.6.3. Modelo De Cameron y Quinn

Otro de los modelos de cultura organizacional, es propuestos por Cameron y Quinn (2011) por medio del Competing Values Framework, quienes en el presente modelo presentan dos dimensiones, que a su vez se clasificará en cuatro tipos de cultura organizacional:

- La primera dimensión es de Flexibilidad y Control, las cuales se expresan de distinta manera. Algunas empresas marcadas por su flexibilidad y adaptabilidad, coexisten con otras que enfatizan el control y la estabilidad. Mientras que la homogeneidad define a las organizaciones controladas, la autonomía florece en aquellas más flexibles.
- La segunda dimensión es Externo e Interno. Esta dimensión se caracteriza por dos enfoques distintos: uno orientado hacia el exterior, que fomenta la diferenciación y la competencia, y otro orientado hacia el interior, que busca la integración entre sus partes.

2.2.1.6.4. Modelo De Denison

Denison et al. (2003) proponen una teoría que resalta cómo las culturas empresariales exhiben rasgos específicos, los cuáles pueden evaluarse y contrastarse para evaluar la eficiencia

organizacional. Este enfoque se fundamenta en aspectos esenciales del comportamiento humano y de gestión, destacando el compromiso, la coherencia, la capacidad de adaptación y la orientación hacia la misión, como pilares fundamentales. Esta visión, desarrollada junto a Mishra, proporciona un marco valioso para comprender y mejorar la dinámica cultural dentro de una empresa.

Es de trascendencia, destacar que el presente modelo se desarrolló a partir de encuestas llevadas a cabo con más de 100.000 individuos pertenecientes a 3000 organizaciones, durante un periodo de estudios que abarcó más de 20 años.

El modelo de Denison también presenta cuatro características asociadas a cada sección, la cual señalaría diferentes comportamientos indicativos. Es por ello, que este modelo es sólido, ya que se espera que todas las organizaciones reflejen estas características. Según el autor, esto ayuda a identificar una cultura predominante y también facilita la evaluación para corregir errores en las tipologías.

Siendo necesario, Denison et al. (2003) señalan los diferentes aspectos y subdimensiones:

- Dimensión involucramiento o participación: Esta dimensión se centra en el empoderamiento de los colaboradores, fortalecimiento y la organización mediante equipos de trabajo. De la misma forma, incluye el acuerdo pactado de los colaboradores y sus recursos competentes para influir en todas las áreas de la organización. Se dividirá en subdimensiones como empoderamiento, orientación al equipo y desarrollo de capacidades. Siendo esta dimensión la cual responda a la siguiente pregunta: ¿nuestros colaboradores están alineados y comprometidos?

- **Dimensión consistencia:** Esta dimensión se basa en cómo actúan sus colaboradores, guiados por un conjunto de valores compartidos que funcionan como un sistema interno de control. Los colaboradores tienen la capacidad de establecer acciones compartidas y las actividades están adecuadamente coordinadas. Entonces, si una organización demuestra esta cualidad, su cultura es fuerte y singular, influyendo notablemente en las acciones de cada uno de sus miembros. La consistencia, se caracteriza por ser una fuerza integradora interna, resultado de un pensamiento común y alto nivel de conformidad que promueve la eficacia. Sus subdimensiones engloban a valores centrales, acuerdos y coordinación, e integración. Esta dimensión responde a la interrogante: ¿tenemos los valores, sistemas y procesos para impulsar nuestro rendimiento?
- **Dimensión adaptabilidad:** Este aspecto impulsa la organización a adaptarse a los cambios del entorno y a las nuevas demandas de los clientes. Por otra parte, una organización excesivamente integrada puede enfrentar dificultades para cambiar, ya que podría haber un conflicto entre la cohesión interna y la flexibilidad externa. Las organizaciones con esta cualidad están orientadas hacia sus clientes, aprenden de los errores, toman riesgos y pueden implementar cambios. Se esfuerzan constantemente por mejorar su capacidad para brindar valor a los clientes. Sus subdimensiones incluyen la capacidad de creación de cambio, enfoque en el cliente, y aprendizaje organizacional. Esta dimensión responde a la pregunta: ¿Estamos atentos a las necesidades del mercado?
- **Dimensión misión:** Esta característica se basa en tener una clara dirección y un propósito definido hacia los objetivos estratégicos. También, se refleja en la visión de lo que la organización aspira a ser en el futuro. Sus subdimensiones incluyen a dirección e

intención estratégica, metas y objetivos, y visión. En esencia, esta dimensión responde a la pregunta: ¿tenemos claridad sobre nuestro futuro?

2.2.2. Engagement

2.2.2.1. Definición De Engagement

Salanova y Schaufeli (2004) describen el engagement como “un estado mental positivo ligado al trabajo. Caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción, este no es simplemente un estado momentáneo, sino más bien una disposición afectivo-cognitiva más duradera, que no se limita a un objeto, evento o situación específica.” (p. 116).

Así mismo Albrecht (2010) quien define al engagement como “un estado psicológico positivo en el trabajo, marcado por el esfuerzo, el entusiasmo, la energía y la pasión que los colaboradores demuestran en su desempeño laboral.” (p. 11).

Robbins (2004) Considera que el engagement se define como la conexión que una persona siente hacia su trabajo y los objetivos de la organización en su conjunto. Este compromiso impulsa la motivación del empleado para permanecer en la empresa y contribuir al logro de sus metas. El engagement inspira acciones por parte del personal que facilitan el cumplimiento de los objetivos organizacionales, gracias a un estado mental positivo caracterizado por el vigor y la dedicación constante.

Para Salanova y Schaufeli (2004) el engagement se considera “el polo opuesto al burnout, también conocido como el síndrome de estar quemado por el trabajo. El burnout se describe como una metáfora que ilustra un estado de agotamiento comparable al de un fuego que consume, a una vela que se apaga o a una batería que se agota ...” (p. 56).

Delgado et al. (2016) sitúan la definición del engagement laboral en el marco de los aportes de la ciencia de la psicología positiva tanto a nivel individual como institucional. Este enfoque se remonta a la década de los 90, cuando surge el término de psicología positiva, que busca una manera optimista de ver a los seres humanos, con especial atención en la prevención de los efectos nocivos del trabajo en la salud y el bienestar. De esta manera surge el término engagement, aunque aún carece de una definición precisa, ya que resulta complicado encapsular el concepto de estado afecto-cognitivo en una sola palabra en español. Por otro lado, se busca explorar las fortalezas y virtudes de los individuos para aumentar la productividad en el lugar de trabajo. El engagement se convierte en ese impulso que incita a los trabajadores a dar lo mejor de sí mismos, no solo en términos físicos, sino también emocionales y mentales, en el entorno laboral, lo que conlleva a lograr resultados más fructíferos.

Finalmente, Britt (1999) define al engagement como “un sentimiento de responsabilidad y compromiso hacia el trabajo, de tal manera que sea significativo para el individuo”.

2.2.2.2. Importancia Del Engagement

La importancia del engagement radica en cómo los empleados se comportan hacia su trabajo y la empresa, lo que se manifiesta en su satisfacción laboral, su desempeño en las tareas asignadas, su compromiso con la organización y su baja probabilidad de abandonarla. Incluso influye en su salud, reduciendo el estrés y la tensión que puedan experimentar. Los trabajadores “comprometidos” se identifican más con la empresa, lo que los hace sentirse más leales a ella en comparación con aquellos que carecen de ese compromiso. En última instancia, se argumenta que el engagement está estrechamente relacionado con el rendimiento laboral de los colaboradores.

Brennan et al. (2012) afirman que “el engagement en una empresa es crucial porque las personas que lo experimentan están llenas de energía y están completamente comprometidas con sus responsabilidades laborales. Se sienten capaces y eficaces para abordar cualquier tarea que se les presente en su trabajo.”

De la misma forma, Vila et al. (2015) indican que el nivel de engagement es trascendental para la gestión de recursos humanos de una organización. Sirve como un indicador clave que distingue a los colaboradores que simplemente hacen lo mínimo necesario en sus roles de aquellos que se esfuerzan al máximo, mostrando dedicación y entusiasmo en su trabajo. Estos últimos consideran su labor como una parte fundamental de sus vidas y siente que realmente vale la pena dedicarse a ella.

2.2.2.3. Beneficios De Engagement

Según Dueñas (2017) sostiene que un colaborador que exhibe altos niveles de engagement en una empresa experimentará una mayor satisfacción laboral y mostrará un mayor compromiso y dedicación hacia sus responsabilidades laborales. El presente autor se refiere a los siguientes beneficios:

- Mayor satisfacción de los trabajadores: Cuando los trabajadores se sienten satisfechos, se sienten más conectados con la empresa y, como resultado, están más inclinados a realizar un trabajo de mayor calidad.
- Menor rotación del personal: Evita los altos costos en tiempo y dinero relacionados con los procesos de contratación continuo. Esto contribuye a mejorar la estabilidad de los equipos y los procesos.

- Reducción de absentismo: Acuden puntualmente, con alegría y motivación a su trabajo, porque se sienten parte esencial de la organización donde laboran y desean contribuir al éxito de sus superiores y compañeros.
- Incremento de productividad: Cuando alguien se siente realmente interesado y conectado con su trabajo, su equipo y los objetivos que persiguen juntos, es mucho más probable que desempeñe sus tareas con excelencia, poniendo todo su empeño y dedicación en cada tarea.
- Aumento de lealtad: Los empleados, al mostrar fidelidad y apropiación, se convierten en verdaderos embajadores de la empresa ante socios, clientes y competidores.
- Mejora la rentabilidad: Producen un trabajo de mayor y alta calidad, los empleados contribuyen a incrementar la satisfacción y lealtad del cliente. Los clientes contentos continúan con la empresa y la recomiendan a otros nuevos.

2.2.2.4. Dimensiones Del Engagement

Según Salanova y Schaufeli (2004), el engagement se divide en tres dimensiones que están interconectadas y pueden evaluarse mediante escalas con múltiples ítems.

2.2.2.4.1. Vigor

Salanova y Schaufeli (2004) concideran como la inversión de una gran cantidad de energía y la capacidad de adaptarse mentalmente durante las extensas horas de trabajo, motivadas por el deseo de contribuir con esfuerzo. Implica mostrar persistencia en las tareas asignadas, incluso cuando se enfrentan a dificultades.

- Energía: Según Endesa (2019) es la capacidad humana de dedicar esfuerzo, tanto físico como mental, para llevar a cabo una labor y producir resultados. En resumen, el término “energía” se refiere simplemente a la capacidad de hacer que las cosas
- Adaptabilidad: Recursos y Habilidades (2019) refieren que es la habilidad para adaptarse a los cambios de manera flexible. También implica ajustarse a nuevas circunstancias sin que esto afecte la eficacia y el compromiso en el trabajo. Esta capacidad está relacionada con comprender y valorar diversas perspectivas de una situación, así como de adaptarse a circunstancias nuevas que puedan modificar las ya conocidas.
- Esfuerzo: (Google, s.f.) es la disposición de una persona para dedicar esfuerzo, ya sea físico o moral, hacia algo que considera importante.

2.2.2.4.2. Absorción

Salanova y Schaufeli (2004) mencionan que la absorción, por su parte, se refiere a sumergirse por completo y concentrarse intensamente en las actividades diarias del trabajo, hasta el punto de perder la noción del tiempo debido al disfrute que estas actividades generan

Peña y Extremera (2019) mencionan que la absorción también se describe como la sensación de felicidad que se experimenta al estar completamente concentrado y sumergido en el trabajo. Esta definición guarda similitud con el concepto de “flow” desarrollado por el psicólogo Csikszentmihalyi, 1990. Pero la distinción principal radica en que este concepto representa una experiencia de corta duración, a diferencia del engagement, que es un estado mental continuo.

- Concentración: Según Google, s.f. Es el estado en el que una persona concentra su mente en algo sin distraerse.

- Inmersión: Según la RAE, s.f. Es cuando alguien se sumerge completamente en un ambiente específico.

2.2.2.4.3. Dedicación

Salanova y Schaufeli (2004) indican que, por último, la dimensión dedicación refleja la conexión del colaborador con su trabajo; es decir, su entusiasmo, inspiración y orgullo, llegan incluso a verlo como un desafío personal (p. 55).

- Entusiasmo: es cuando uno se siente emocionado y animado por admirar profundamente a alguien o algo, y esta emoción se refleja en cómo se habla o se actúa.
- Inspiración: es cuando te encuentras completamente concentrado y contento en tu trabajo. Puede sentirse como si el tiempo volara y resulta difícil desconectarse de las actividades laborales.

2.2.2.5. Consecuencias Del Engagement

Según Britt (1999) las repercusiones que los colaboradores muestren engagement son principalmente las actitudes que demuestran hacia el trabajo y la organización. Estas van desde la satisfacción con el trabajo y el compromiso con la organización que se pertenece, hasta la lealtad, el desempeño en sus roles e incluso su salud personal. Esto implicaría una reducción de los niveles de estrés, ansiedad y tensión nerviosa (p. 34).

Martínez y Salas (2020) mencionan que los trabajadores que tienen altos niveles de engagement muestran un fuerte compromiso tanto con su trabajo como con la empresa, lo que resulta en una caída en la rotación y la deserción del personal en comparación con aquellos con niveles bajos de engagement. Otra consecuencia del engagement laboral es cuando los

empleados muestran iniciativa y son proactivos, tienen niveles elevados de motivación y se esfuerzan por alcanzar sus metas trazadas.

Según Rich et al. (2010) el engagement ejerce una influencia considerablemente positiva en los resultados empresariales. Es fundamental destacar que el engagement es un factor a nivel personal que repercute significativamente en los resultados que la empresa espera alcanzar, y esto se influenciado por los logros individuales de los empleados dentro de la organización. De esta manera, el engagement sirve como la motivación primordial que afecta directamente a los empleados, quienes, tanto individualmente como en equipo, trabajan hacia los objetivos establecidos por la empresa. Así mismo, la investigación considera tres aspectos clave.

- Desempeño de tarea: Menciona Rich et al. (2010) “Las personas con un alto nivel de engagement tienden a tener un mejor desempeño en sus tareas. Trabajan con mayor intensidad durante períodos más prolongados, prestan más atención, se enfocan más en sus responsabilidades y se sienten emocionalmente más conectadas con las tareas que forman parte de su rol” (p. 20).
- Comportamientos de ciudadanía organizativa: De la misma forma, Vila et al. (2015) citando a Christianet (2011) mencionan que los empleados engaged o comprometidos pueden liberar recursos al cumplir con los objetivos y realizar eficientemente sus tareas. Esto les brinda la oportunidad de realizar actividades que van más allá de lo que está establecido en sus roles laborales, lo que significa que están más dispuestos a ir más allá de los límites formales de su trabajo para contribuir al logro de las metas de sus compañeros o de la organización (p. 20).

- Comportamiento innovador: Finalmente, Vila et al. (2015) citando a Aryee (2012) describen que en la medida que el compromiso refleja una conexión más profunda con el propio rol laboral, este conducirá a una percepción más amplia de dicho rol, la cual abarca una variedad de comportamientos, incluido el comportamiento innovador (p. 21).

Apoyando a esta idea, Vila et al. (2015) citando a Chang (2013) mencionan que los colaboradores comprometidos en su trabajo muestran una gran energía, entusiasmo, concentración, inspiración y persistencia. Esto los lleva a explorar diversas formas de resolver problemas, buscar nuevas ideas con entusiasmo y promover la creatividad.

2.2.2.6. Competencias Que Manifiestan Los Trabajadores Engaged

Salanova y Schaufeli (2009) consideran en el entorno laboral actual, los colaboradores requieren ciertas habilidades psicosociales particulares para desempeñar efectivamente sus funciones; estas habilidades se asemejan mucho a las competencias de los trabajadores comprometidos, que incluyen vitalidad, energía, dedicación, motivación intrínseca y una profunda inmersión en su trabajo. Es por ello, las organizaciones modernas buscan colaboradores altamente comprometidos o con un engagement alto.

Tabla 1*Habilidades de los trabajadores engaged*

Competencias emocionales	Competencias cognitivas	Competencias motivacionales	Competencias conductuales
Inteligencia emocional	Vigilancia	Curiosidad y apertura al cambio	Habilidades de negociación
Empatía	Atención	Autoeficacia y autocontrol	Habilidades interpersonales
Optimismo y esperanza	Concentración	Aprendizaje y desarrollo	Habilidades de comunicación
Confianza y autoestima	Creatividad e Innovación	Iniciativa personal y proactividad	Habilidades de gestión del tiempo

Nota. Adaptado de Salanova y Schaufeli (2009).

2.2.2.7. Modelo De Engagement

Para este estudio, se empleará el modelo de Schaufeli y Bakker (2003), que distingue dos categorías de interacción en el entorno laboral. Wilmar B. Schaufeli y Arnold B. Bakker desarrollaron el modelo de Demandas y Recursos Laborales en 2004 con este propósito.

En este modelo se distinguen dos procesos principales. El primero, conocido como proceso energético, se refiere a las demandas laborales que agotan la energía de los trabajadores debido al estrés. Por otro lado, el segundo proceso implica la motivación que surge gracias a los recursos laborales proporcionados por la empresa, lo que finalmente conduce al engagement.

Cuando la empresa establece expectativas o solicitudes para los colaboradores, se consideran como demandas laborales. Cumplir con estas demandas implica un esfuerzo constante que puede generar desgaste físico y mental con el tiempo. Este desgaste puede ser resultado de la presión en el trabajo, las relaciones interpersonales con colegas, clientes o

superiores. Si los colaboradores enfrentan continuas demandas sin tiempo para recuperarse, podrían no alcanzar los resultados esperados.

Bakker, et al. (2005); Hakanen, et al. (2008) y Tims, et al. (2013) consideran que cuando el trabajador percibe que el esfuerzo necesario se ve mitigado, lo interpreta como recursos laborales; estos pueden incluir desde una inducción efectiva hasta un plan de recompensas y beneficios; esta disminución del esfuerzo contribuye a reducir el estrés y aumentar el compromiso del trabajador con la empresa. En resumen, cuanto más los recursos laborales equilibren las demandas del trabajo, mayor será el nivel de engagement. Este modelo identifica tres dimensiones del engagement: vigor, dedicación y absorción, ya mencionadas en la sección anterior. Los resultados de las pruebas confirman que los recursos laborales son los principales predictores del engagement laboral.

2.2.2.8. Psicología Positiva

Guerrero y Vera (2003); Simonton y Baumeister (2005) Indican en los últimos años, hubo un cambio notable en la investigación científica de psicología, donde se observa una inclinación hacia el estudio de variables positivas y preventivas en lugar de los aspectos negativos y patológicos que solían ser el foco tradicional. Algunos autores mantienen que, uno de los desafíos para la psicología en los próximos años será centrar más esfuerzos en el estudio de los aspectos positivos de la experiencia humana. Esto según Seligman y Csikszentmihalyi (2000) implica comprender y fortalecer los factores que promueven el bienestar de los individuos, comunidades y sociedades, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y prevenir las patologías que pueden surgir de condiciones de vida desfavorables.

El objetivo de lo que se conoce como psicología positiva es precisamente impulsar este cambio en la psicología hacia el acrecentamiento de las fortalezas individuales. En línea con esto

Seligman y Christopher (2000) indican que la labor primordial de prevención en esta área será estudiar y comprender cómo las personas adoptan estas fortalezas y virtudes, lo cual es fundamental para prevenir los trastornos mentales.

Quién propuso el término psicología positiva fue Martin Seligman, el cual tras emplear gran parte de su carrera al estudio de la indefensión aprendida y a la psicopatología, dio un cambio sustancial hacia el estudio de lo que él llamó fortalezas y virtudes humanas. Su propuesta Seligman (1999) se presentó por primera vez en la conferencia inaugural de su mandato como presidente de la American Psychological Association. No obstante Seligman y Csikszentmihalyi (2000) mencionan los primeros inicios hacia la psicología positiva datan de finales de los años 20, con los escritos de Watson sobre el cuidado psicológico de los infantes, y a finales de los años 30, con el trabajo de Terman y sus colaboradores sobre el talento de los estudiantes, su entorno académico y los factores psicológicos vinculados a la felicidad marital.

Seligman (2005); Seligman y Csikszentmihalyi (2000) definen a la psicología positiva como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos y las instituciones que promueven su desarrollo. Además, abarca los programas diseñados para mejorar la calidad de vida de las personas al tiempo que previenen o reducen la incidencia de la psicopatología. Sheldon y King (2001) también lo definen como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, que nos brinda una visión más amplia del potencial humano, sus motivaciones y capacidades; Además Seligman y Csikszentmihalyi (2000) incluyen virtudes cívicas e institucionales que impulsan a las personas a asumir responsabilidades en su comunidad y fomenta cualidades para ser mejores ciudadanos.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis Generales*

- Ha: La Cultura Organizacional y el Engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.

3.1.2. *Hipótesis Específicas*

- H1: La dimensión involucramiento y engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.
- H2: La dimensión consistencia y engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.
- H3: La dimensión adaptabilidad y engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.
- H4: La dimensión misión y engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.

3.2. Variables

Las variables que se investigarán son las que se indican continuación:

- V1: Cultura Organizacional
- V2: Engagement

3.2.1. Cuadro de operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización descriptiva de las variables de estudio

Variable	Definición Constitutiva	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
V1: Cultura Organizacional	“Es la columna vertebral de una organización, la cual encuentra su base en los valores, creencias y suposiciones de cada miembro de la empresa, orientando su comportamiento y facilitando el trabajo en común.” (Denison, 1996)	La constituyen aquellas respuestas al cuestionario de cultura organizacional de Denison. Este cuestionario nos permite el análisis de las dimensiones involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.	Involucramiento	1.1 Empoderamiento	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison <u>Tipo de escala de medición</u> Escala Ordinal <u>Calificación:</u> Las respuestas son de puntuación directa de tipo Likert e Inversa en los ítems 15, 24, 29, 34, 39, 43, 50 y 58. 1= Completamente en desacuerdo...se considerará como 5 2= En desacuerdo.....se considerará como 4 3= Ni en acuerdo ni en desacuerdo...se considerará como 3 4= De acuerdo.....se considerará como 2 5= Completamente de acuerdo...se considerará como 1. Las puntuaciones van de 15-75 puntos. Baremos Pc. Muy Bajo 1 - 7 Bajo 8 – 30 Promedio 35– 65 Alto 70 - 92 Muy Alto 93 - 99
				1.2 Orientación del Equipo		
				1.3 Desarrollo de Capacidades		
			Consistencia	2.1. Valores Fundamentales	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	
				2.1 Acuerdo		
			Adaptabilidad	2.2 Coordinación e Integración	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45	
				3.1 Creación de Cambio		
				3.2 Enfoque en el Cliente		
			Misión	3.3 Aprendizaje organizacional	46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60	
				4.1 Dirección estratégica e Intención		
4.2 Metas y Objetivos						
4.3 Visión						
V2: Engagement	“Estado mental positivo ligado al trabajo y es el polo opuesto al burnout” (Salanova y Schaufeli, 2004)	La constituyen aquellas respuestas al cuestionario UWES. Estas nos permiten el análisis de las dimensiones:	Vigor	1.1 En mi trabajo me siento lleno de energía. 1.2 Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.	1, 4, 8, 12, 15	Cuestionario UWES 17 <u>Tipo de escala de medición</u> Escala Ordinal <u>Calificación:</u>

Vigor, Dedicación y Absorción.			
Dedicación	1.3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	2, 5, 7, 10, 13
	1.4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	
	1.5	Soy muy persistente en mis responsabilidades.	
	2.1	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito	
	2.2	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo	
Absorción	2.3	Mi trabajo me inspira	3, 6, 9, 11 14
	2.4	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo	
	2.5	Mi trabajo está lleno de retos	
	3.1	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	
	3.2	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mi	
	3.3	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	
	3.4	Estoy inmerso en mi trabajo	
3.5	Me “dejo llevar” por mi trabajo		

Las respuestas son de puntuación directa de tipo Likert. El cuestionario cuenta con 3 dimensiones las cuales son VI=Vigor, DE=Dedicación y AB= Absorción. El puntaje promedio de las tres subescalas del UWES se obtiene sumando los puntajes de cada escala en particular y dividiendo su resultado entre el número de ítems de la subescala respectiva. Por lo tanto, el UWES puede arrojar tres puntajes parciales, correspondientes a cada subescala y un puntaje total dentro del rango de 0 a 6 puntos. Baremos Pc. Muy Bajo <1.93 Bajo 1.94 – 3.06 Promedio 3.07– 4.66 Alto 4.67-5.53 Muy Alto > 5.54

Nota. En la tabla se detalla la operación de las variables de estudio

Capítulo IV

Metodología De La Investigación

4.1. Enfoque, Tipo y Nivel de la Investigación

En la presente investigación se usará el enfoque cuantitativo, pues se usará la recolección de datos, se formuló los problemas de investigación de las que se plantearon hipótesis, y se busca identificar la aceptación o rechazo de las mismas, todo esto mediante un análisis estadístico. La concepción que acompaña al enfoque cuantitativo es la hipotética deductiva (Palella y Martins, 2012). Con un alcance correlacional, intentaremos entender el comportamiento de una de las variables al asociarlo con la otra variable y también es descriptivo porque se pretende el análisis de singularidades de cada una de nuestras variables en la población que se llevará a cabo la investigación (Hernández, et al., 2014).

Tipo básica: La presente investigación de acuerdo a Sanches y Reyes (2015) fue básica, la cual busca ampliar y generar nuevos conocimientos, los cuales se investigan mediante la observación.

4.2. Diseño De La Investigación

El diseño empleado es de tipo no experimental transversal, primero a que no sustituiremos intencionalmente las variables, sino que las variables se observarán tal y como se presentan en el contexto real; segundo es transversal debido a que los datos tomados se tomarán en un solo momento o en un determinado tiempo, en este caso el presente (Hernández et al, 2014).

La investigación se realizó acorde al siguiente diagrama:

Figura 1

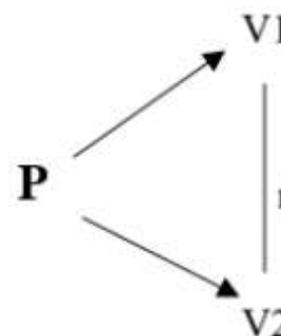
Diagrama de relación de variables

P = población

V1 = cultura organizacional

V2 = engagement

r = posible relación



Nota. En el diagrama se presenta la relación de la variable 1 cultura organizacional con la variable 2 de Engagement.

4.3. Población y Muestra

4.3.1. Población

La población está conformada por estudiantes de prácticas preprofesionales del Instituto de Educación Superior Tecnológico, por lo tanto, será una población definida.

Se realizará una aplicación psicométrica de test a los 10 programas de estudio que existen en el Instituto de Educación Superior Tecnológico, donde solicitaremos permiso mediante un oficio para que nos brinden mayor información de la cantidad de la población a investigar, y obtener así la cantidad exacta de la población. Comprendiendo de mejor manera a la población, como un conjunto de componentes que presentan características idénticas entre ellos; de esa manera, alcanzar los objetivos planteados en una investigación. Para ello, será indispensable tener criterios de inclusión y exclusión que nos faciliten obtener los objetivos de la investigación (Armijo et al., 2021).

4.3.2. Criterios De Selección De La Población De Estudio

Criterio de inclusión:

- Estudiantes que tengan edades que oscilen entre 18 a 35 años.
- Estudiantes que accedan a participar en el estudio.
- Estudiantes que estén matriculados en el semestre del año 2023.
- Estudiantes que estén realizando prácticas pre profesionales dentro de la institución

Criterio de exclusión:

- Estudiantes que no tengan edades que oscilen entre 18 a 35 años.
- Estudiantes que no accedan a participar en el estudio.
- Estudiantes que no estén matriculados en el semestre del año 2023.
- Estudiantes que no estén realizando prácticas pre profesionales dentro de la institución.

4.3.3. Muestra

La muestra está conformada por 235 estudiantes, de un instituto de educación superior, que realizaron prácticas pre profesionales; los cuales poseen edades que oscilan entre 18 a 35 años de ambos géneros. El presente estudio posee un tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple (Anguera et al., 2010), por el siguiente motivo:

- La población tiene que tener características finitas.
- La muestra se seleccionará de manera aleatoria del total de la población.

- Todos los participantes en cada extracción tienen la misma probabilidad de ser elegidos sin reposición (Anguera et al., 2010),

La fórmula para hallar la muestra del siguiente estudio fue:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = total de la población

n = tamaño de muestra

Z = parámetro estadístico que depende el nivel de confianza

e = error de estimación máximo aceptado

p = probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

4.4. Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos

4.4.1. Técnicas De Recolección De Datos

Se procederá a recolectar los datos mediante la técnica de la encuesta (Hernández et al., 2014) los instrumentos que facilitarán la obtención de los resultados, el proceso de recolección se dará en base a la presencialidad.

Para la presente investigación se requiere los siguientes instrumentos:

- Denison Organizational Culture Survey Scale (DOCS) de Bonavia et al. (2010)
- Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Shaufeli y Bakker (2003)

4.4.2. *Denison Organizational Culture Survey Scale (DOCS)*

Ficha técnica de Denison Organizational Culture Survey Scale (DOCS)

Nombre de la prueba:	Denison Organizational Culture Survey
Autores:	Daniel Denison y William Neale
Año:	1996
Adaptación y validación al español:	Tomas Bonavia, Vicente Prado y Alejandra García – España (2010).
Adaptación Peruana - Cusco:	Romero Yarira (2017)
Procedencia:	Estados Unidos
Objetivo:	Conocer los cuatro rasgos culturales básicos que presentan los individuos en una organización.
Tipo de aplicación:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	20 – 30 minutos
Total de ítems:	60
Alfa de Cronbach:	0.90

Descripción general de Denison Organizational Culture Survey Scale:

El Psicólogo Daniel Denison diseñó y desarrolló la Escala de Cultura Organizacional como parte de su investigación. Esta herramienta se puede encontrar en los artículos "Denison Organizational Culture Survey" de 1994 y 2000. Además es preciso mencionar, que esta escala

fue adaptado al español por Tomas Bonavia, Vicente Prado y Alejandra García en el 2010. Su objetivo es evaluar los rasgos culturales básicos dentro de una organización, donde “1 = totalmente en desacuerdo”, “2 = en desacuerdo”, “3 = ni en acuerdo ni en desacuerdo”, “4 = de acuerdo” y “5 = totalmente de acuerdo”, lo que permite intervenciones oportunas a nivel organizacional. Consta de 60 ítems dividido en 4 dimensiones: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión los cuales se puntúan utilizando la escala likert y está dirigida a personas mayores de 18 años.

Dimensiones e Items Del Instrumento:

- Involucramiento: Es el fortalecimiento de las personas, las organizaciones como equipos de trabajo y la evolución del talento humano en todos los sectores (Denison et al., 2003).

Así mismo, está constituida por 3 índices:

Empoderamiento	(1, 2, 3, 4, 5)	ítems
Orientación del equipo	(6, 7, 8, 9, 10)	ítems
Desarrollo de capacidades	(11, 12, 13, 14,15)	ítems

- Consistencia: Es un fundamento esencial de adhesión interna y estabilidad, producto de un esquema cognitivo común con un elevado grado de aceptación que guía a la efectividad organizacional (Denison et al., 2003). Así mismo, está constituida por 3 índices:

Valores fundamentales	(16, 17, 18, 19,20)	ítems
Acuerdo	(21, 22, 23, 24, 25)	ítems
Coordinación e integración	(26, 27, 28, 29,30)	ítems

- Adaptabilidad: Consiste en adecuarse a los requerimientos de los clientes y a la alteración del contexto organizacional. (Denison et al, 2003). Así mismo, está constituida por 3 índices:

Creación de cambio	(31, 32, 33, 34, 35)	ítems
Enfoque en el cliente	(36, 37, 38, 39,40)	ítems
Aprendizaje Organizacional	(41, 42, 43, 44, 45)	ítems

- Misión: Se refiere a direccionar de manera clara y sencilla los propósitos y metas de la organización. (Denison et al, 2003). Así mismo, está constituida por 3 índices:

Dirección estratégica e intención	(46, 47, 48, 49,50)	ítems
Metas y objetivos	(51, 52, 53, 54, 55)	ítems
Visión	(56, 57, 58, 59,60)	ítems

Propiedades Psicométricas:

Se utilizó un análisis factorial exploratorio y confirmatorio para determinar la validez del constructo, el cual dio 4 dimensiones culturales (Bonavia et al., 2010). De otro modo, para establecer la confiabilidad de esta escala se optó por usar el coeficiente alfa de Cronbach en el cual presenta .90 de confiabilidad en toda la escala de cultura organizacional. Así mismo, para determinar la confiabilidad de las dimensiones se usa el alfa de Cronbach, donde la dimensión involucramiento presenta un alfa de Cronbach .84, consistencia .76, adaptabilidad .86 y misión .75.

Proceso De Baremación:

Romero (2017) añade el baremo de percentiles por niveles de cultura organizacional y sus dimensiones de la siguiente manera: percentil 1 – 7 muy bajo, 8 – 30 bajo, 35 – 65 promedio, 70 – 92 alto, 93 – 99 muy alto.

Tabla 3

Baremación del DOCS

Denison Organizational Culture Survey Scale			
	Dimensiones	Nº Ítems	Nivel
Cultura Organizacional	Involucramiento	15	Muy bajo 1-7
	Consistencia	15	Bajo 8 - 30
	Adaptabilidad	15	Promedio 35 - 65
	Misión	15	Alto 70 - 92
			Muy Alto 93 - 99
Total		60	

Nota. En la tabla se muestra el nivel de cultura organizacional y sus dimensiones, además el número de ítems.

4.4.3. *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*

Ficha técnica del Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Nombre Original:	Cuestionario Engagement (Utrecht Work Engagement Scale– UWES)
Autor:	Marisa Salanova, Wilmar B. Shaufeli, Susana Llorens, Jose M. Peiro, Rosa Grau (2000)
Adaptación Española:	Shaufeli y Bakker (2003)
Adaptación Peruana - Cusco:	Dr. Gareth del Castillo Estrada Mgt. Luis Enrique Zevallos Velásquez (Profesionales de Psicología con estudios en Psicología Organizacional).
Procedencia:	España
Administración:	Individual o colectiva
Duración:	Aproximadamente 20 minutos
Aplicación:	Adolescentes y adultos
Puntuación:	Calificación manual
Significación:	Estructura factorial 3 subvariables
Usos:	Organizacional
Materiales:	Cuestionario en el cual se marca las respuestas

Descripción general de Utrecht Work Engagement Scale:

Los psicólogos Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker desarrollaron la escala de engagement como parte de su estudio. Esta escala se puede encontrar en el manual de “Utrecht Work Engagement Scale” de 2003. De la misma forma en el estudio del UWES detallamos la colaboración científica de Marisa Salanova, Wilmar B. Schaufeli, Susana Llorens, Jose M. Peiro, Rosa Grau (2000). También es preciso mencionar que este instrumento se tradujo en diferentes idiomas y contextos; así como la adaptación cusqueña realizada por los psicólogos Gareth Del Castillo y Luis Zevallos. Su objetivo es evaluar el grado de compromiso que tiene un sector de la población. Donde “0 = Nunca”, “1 = casi nunca”, “2 = algunas veces”, “3 = regularmente”, “4 = bastantes veces”, “5 = casi siempre”, “6 = siempre”. La escala consta de 17 ítems fraccionada en 3 dimensiones: vigor, absorción y dedicación los cuales se puntúan usando la escala likert y está dirigida a personas que están en la etapa de adolescencia o adultez.

Dimensiones e Items Del Instrumento:

- Vigor: Se refiere al empleo y adaptación de elevados niveles de energía mental en las extensas horas de trabajo, con el propósito de colaborar al equipo de trabajo. (Salanova y Schaufeli, 2004). Esta dimensión comprende 6 ítems (1, 4, 8, 12, 15, 17)
- Absorción: Se refiere al elevado grado de involucramiento en el desenvolvimiento de las funciones diarias de la organización. Logrando así el goce de las labores que realiza. (Salanova y Schaufeli, 2004). En esta dimensión hallamos 6 ítems (3, 6, 9, 11, 14, 16)
- Dedicación: Se forma un vínculo del colaborador con su trabajo, por lo cual se verá reflejado en su estimación e inspiración. (Salanova y Schaufeli, 2004). Finalmente, esta dimensión que comprende 5 ítems (2,5, 7, 10, 13)

Propiedades Psicométricas:

En esta escala encontramos una alta confiabilidad o alfa de cronbach de .93, de la misma forma, para el análisis factorial se llevó a cabo varios análisis confirmatorios (Salanova, et al., 2000).

Proceso De Baremación:

Shaufeli y Bakker (2003) añadieron los siguientes puntajes normativos del engagement y sus respectivas dimensiones de la siguiente forma:

4.4.4. Adaptación De Los Instrumentos

Tabla 4

Baremación del UWES

Nivel	Vigor	Absorción	Dedicación	Engagement
Muy bajo	≤ 2.17	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Bajo	2.18 – 3.20	1.61 – 2.75	1.61 – 3.00	1.94 – 3.06
Promedio	3.21 – 4.80	2.76 – 4.40	3.01 – 4.90	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.41 – 5.35	4.91 – 5.79	4.67 – 5.53
Muy alto	≥ 5.61	≥ 5.36	≥ 5.80	≥ 5.54

Nota. Elaboración en base a los datos de Schaufeli y Bakker, 2003.

Según diversos autores que abordan aspectos relacionados con la adaptación de un instrumento, como refiere Hernández et al. (2014), acerca de los instrumentos utilizados para recolectar datos, es primordial que posean validez y confiabilidad.

4.4.4.1. Validez

Hernández Nieto (2002), es esencial seguir un proceso que comprende la evaluación de expertos, lo que nos transporta al coeficiente de validez de contenido (CVC. Como indica,

Escurra (1988), este coeficiente se considera el más idóneo para determinar el tipo de validez, gracias a los valores confiables obtenidos a través del análisis estadístico. Estos valores se deciden mediante la revisión de la cantidad de jueces asignados para evaluar el instrumento.

La evaluación se efectúa mediante la técnica de juicio de expertos, donde cada ítem es revisado y apreciado por estos profesionales. Sobre la base de la evaluación de todas las respuestas de los jueces, se acuerda si el instrumento es aplicable o no. El análisis elaborado por cada juez sigue el siguiente proceso:

En primer lugar, se adicionará el puntaje asignado a cada ítem por cada juez, designando un número a cada juez.

- Se hallará la sumatoria del puntaje asignado por cada juez,
- Posteriormente dividimos la sumatoria entre el valor máximo de la calificación.
- Se halla el coeficiente de validez de contenido parcial dividiendo el valor máximo entre el número de jueces.
- La probabilidad de error se determina dividiendo 1 entre el número de jueces, potenciando por el número de jueces.
- Se halla el coeficiente de validez de contenido total mediante la sustracción del coeficiente de validez de contenido parcial menos la probabilidad de error.
- Posteriormente de la aplicación de fórmulas en cada ítem se coloca un análisis según el rango de puntuación obtenida.

Tabla 5*Interpretación de validez*

Nivel	Interpretación	Toma de decisiones
Menor a .60	Validez y concordancia Inaceptable	Se elimina el ítem
Igual o mayor que .60 hasta .70	Validez y concordancia Deficiente	Se elimina el ítem
De .71 hasta menor igual a .80	Validez y concordancia Aceptable	Si presenta observaciones se los jueces, se corrige y se queda el ítem. No obstante, si el banco de preguntas es extenso se puede eliminar el ítem.
De .81 hasta menor igual a .90	Validez y concordancia Buena	Se mantiene el ítem en la escala final.
De mayor igual a .91	Validez y concordancia Excelente	Se mantiene el ítem en la escala final.

Nota. En la tabla se denota el análisis según rangos de la validez de contenido del (CVC) (Hernández Nieto, 2002).

4.4.4.2. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se evalúa a través de la consistencia y coherencia de sus resultados, los cuales se obtienen mediante la aplicación de una prueba piloto. Este proceso permitirá calcular la congruencia interna, medida por el “alfa de cronbach”. Este índice oscila entre 0 y 1, donde un valor cercano a 0 indica baja confiabilidad y un valor más próximo a 1 señala una elevada confiabilidad del instrumento (Hernández et al., 2014).

Tabla 6*Interpretación de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderado
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Nota. En la presente tabla encontramos los rangos de confiabilidad según Ruiz (2002).

4.4.5. Adaptación Del Instrumento De La Variable 1: Denison Organizational Culture Survey Scale (DOCS).

Validez:

Tabla 7*Análisis del juicio de expertos mediante la obtención de CVC para el instrumento DOCS.*

N° Ítems	Jueces					Datos Estadísticos				
	01	02	03	04	05	Sx1	Mx	CVCi	Pei	CVCtc
Ítem 1	20	20	18	19	16	93	4.65	0.93	0.0370	0.8930
Ítem 2	20	16	20	20	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 3	20	17	18	20	16	91	4.55	0.91	0.0370	0.8730
Ítem 4	20	20	18	20	16	94	4.7	0.94	0.0370	0.9030
Ítem 5	19	16	18	20	16	89	4.45	0.89	0.0370	0.8530
Ítem 6	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 7	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 8	19	20	18	20	16	93	4.65	0.93	0.0370	0.8930
Ítem 9	20	18	18	20	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 10	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230

Ítem 11	20	20	20	19	16	95	4.75	0.95	0.0370	0.9130
Ítem 12	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 13	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 14	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 15	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 16	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 17	20	20	18	20	16	94	4.7	0.94	0.0370	0.9030
Ítem 18	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 19	19	18	20	20	16	93	4.65	0.93	0.0370	0.8930
Ítem 20	20	18	18	20	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 21	20	20	17	20	16	93	4.65	0.93	0.0370	0.8930
Ítem 22	20	20	19	20	16	95	4.75	0.95	0.0370	0.9130
Ítem 23	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 24	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 25	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 26	20	18	20	20	16	94	4.7	0.94	0.0370	0.9030
Ítem 27	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 28	20	19	20	20	16	95	4.75	0.95	0.0370	0.9130
Ítem 29	20	19	12	20	16	87	4.35	0.87	0.0370	0.8330
Ítem 30	20	20	18	20	16	94	4.7	0.94	0.0370	0.9030
Ítem 31	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 32	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 33	16	20	20	20	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 34	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 35	20	20	18	20	16	94	4.7	0.94	0.0370	0.9030
Ítem 36	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 37	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230

Ítem 38	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 39	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 40	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 41	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 42	20	20	18	20	16	94	4.7	0.94	0.0370	0.9030
Ítem 43	18	20	20	20	16	94	4.7	0.94	0.0370	0.9030
Ítem 44	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 45	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 46	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 47	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 48	20	20	18	20	16	94	4.7	0.94	0.0370	0.9030
Ítem 49	20	20	18	20	16	94	4.7	0.94	0.0370	0.9030
Ítem 50	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 51	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 52	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 53	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 54	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 55	20	20	18	20	16	94	4.7	0.94	0.0370	0.9030
Ítem 56	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 57	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 58	20	20	14	20	16	90	4.5	0.90	0.0370	0.8630
Ítem 59	20	20	20	20	16	96	4.8	0.96	0.0370	0.9230
Ítem 60	20	20	17	20	16	93	4.65	0.93	0.0370	0.8930

CVC estimado para el instrumento 0.9095

Nota. Hernández Nieto (2002) propone el uso de juicio de expertos y el procesamiento estadístico como criterios para valorar el coeficiente de validez de contenido (CVC), de esta

manera se consigue la consistencia y solidez de cada ítem del instrumento a usar, obteniendo los resultados descritos en la tabla. En el instrumento DOCS se halló una puntuación de 0.90 en promedio, situándose en un nivel de 0.81 hasta ≤ 0.90 lo que explicaría que los ítems permanezcan en la escala final con una validez y concordancia buena.

Confiabilidad:

Tabla 8

Valor de Alfa de Cronbach para el instrumento DOCS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	60

Nota. El análisis de confiabilidad del instrumento Denison Organizational Culture Survey Scale se administró a una muestra piloto de 30 estudiantes con individualidades similares a la población de estudio y el procesamiento de los datos se realizó usando el paquete estadístico SPSS 25, por el cual se alcanzó el alfa de cronbach de la consistencia interna de sus ítems de manera general con ,94 , ubicando este resultado según Ruiz (2002), en la categoría de 0,81 a 1,00 considerado como una confiabilidad muy alta.

4.4.6. Adaptación Del instrumento De La Variable 2: Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Validez:

Tabla 9

Análisis del juicio de expertos mediante la obtención de CVC para el instrumento UWES

N°	Juez					Datos estadísticos				
	Ítem	01	02	03	04	05	Sx1	Mx	CVCi	Pei
Ítem 1	20	20	20	16	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 2	20	20	18	16	16	90	4.5	0.90	0.0370	0.8630
Ítem 3	20	20	20	16	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 4	18	20	20	16	16	90	4.5	0.90	0.0370	0.8630
Ítem 5	20	20	20	16	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 6	20	20	20	16	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 7	20	20	20	16	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 8	19	20	20	15	16	90	4.5	0.90	0.0370	0.8630
Ítem 9	20	20	18	16	16	90	4.5	0.90	0.0370	0.8630
Ítem 10	19	20	20	16	16	91	4.55	0.91	0.0370	0.8730
Ítem 11	19	20	17	16	16	88	4.4	0.88	0.0370	0.8430
Ítem 12	20	20	20	16	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 13	20	20	20	16	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 14	20	20	20	16	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 15	20	20	20	16	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 16	20	20	20	16	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
Ítem 17	20	20	20	16	16	92	4.6	0.92	0.0370	0.8830
CVC estimado para el instrumento 0.8753										

Nota. Hernández Nieto (2002) propone el uso de juicio de expertos y el procesamiento estadístico como criterios para valorar el coeficiente de validez de contenido (CVC), de esta manera se consigue la consistencia y solidez de cada ítem del instrumento a usar, obteniendo los

resultados descritos en la tabla. En el instrumento UWES se halló una puntuación de 0.87 en promedio, situándose en un nivel de 0.81 hasta ≤ 0.90 lo que explicaría que los ítems permanezcan en la escala final con una validez y concordancia buena.

Confiabilidad:

Tabla 10

Valor de alfa de Cronbach para el instrumento UWES

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	17

Nota. El análisis de confiabilidad del instrumento Utrecht Work Engagement Scale se administró a una muestra piloto de 30 estudiantes con individualidades similares a la población de estudio y el procesamiento de los datos se realizó usando el paquete estadístico SPSS 25, por el cual se alcanzó el alfa de cronbach de la consistencia interna de sus ítems de manera general con 90, ubicando este resultado según Ruiz (2002), en la categoría de 0,81 a 1,00 considerado como una confiabilidad muy alta.

4.5. Técnica de Procesamiento de Datos

Para ejecutar el vaciado de datos del presente estudio se puede manejar los diferentes softwares entre ellas el IBM SPSS Statistics, Stata, SAS, R y JASP donde Armijo et al. (2021). Indica que el IBM SPSS Statistics está entre los más utilizados en el campo de las Ciencias Sociales.

Selección De Un Software Estadístico Para El Análisis De Datos:

En la presente investigación para el análisis de datos recolectados se usó el software de Microsoft Excel y el paquete estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión

25 para procesar la información se vació las respuestas obtenidas en el software de hoja de cálculo de Microsoft Excel, que posteriormente se hizo la entrega de los datos al especialista de conocimiento estadístico para el análisis de los datos obtenidos en base a los objetivos y tipo de diseño de la investigación; siendo así la utilización de estadística descriptiva de frecuencia e inferencial, por medio del paquete estadístico SPSS 25. Mediante las tablas de frecuencias, tablas cruzadas y pruebas estadísticas inferenciales no paramétricas como el Rho de Spearman. Lo que nos permitió validar o rechazar las hipótesis planteadas en la investigación.

4.6. Determinación Del Estadístico Apropriado Mediante La Prueba De Normalidad o Distribución De Los Datos

Para el análisis estadístico del presente estudio se usó la prueba de Kolmogorov Smirnov, ya que se tiene una población de estudio mayor a 50, con el propósito de contrastar el tipo de estadístico paramétrico o no paramétrico, de esta manera seleccionando al más adecuado para este estudio en base a los criterios de normalidad.

En este presente estudio se hallaron los siguientes resultados visualizados en la tabla.

Tabla 11

Prueba estadística de Kolmogorov Smirnov

Prueba de Normalidad		
	Kolmogorov Smirnov	
	Estadístico	Sig.
Cultura organizacional	0.05	,093
Engagement	0.07	,004

Nota. La prueba de normalidad se constituye por el nivel de significancia, lo que nos permite inferir si los datos tienen una distribución normal; entonces, el valor de significancia obtenido en

la variable de cultura organizacional es $,093 > ,05$, por lo tanto, se infiere una distribución de datos normal. Por el contrario, para la variable engagement es $,004 < ,05$ lo cual nos indica que la distribución de datos es no normal, es por ello, que utilizaremos el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, porque una de las variables de comparación tiene una distribución no normal (Hernández et al., 2014).

4.6. Matriz De Consistencia

Tabla 12

Matriz de consistencia

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variabes	Muestra	Metodología	Técnicas e instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023?</p> <p>Problemas específicos: - ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023? - ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de cultura organizacional en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023? - ¿Cuál es el nivel de engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023? - ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023? - ¿Cuál es la relación entre la dimensión involucramiento y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023? - ¿Cuál es la relación entre la dimensión consistencia y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023? - ¿Cuál es la relación entre la dimensión adaptabilidad y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023? - ¿Cuál es la relación entre la dimensión misión y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023?</p>	<p>Objetivo general: -Determinar la relación entre cultura organizacional y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: - Conocer el nivel de cultura organizacional en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023. - Identificar los niveles de las dimensiones de cultura organizacional en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023. - Conocer el nivel de engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023. - Identificar los niveles de las dimensiones de engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023. - Establecer la relación entre la dimensión involucramiento y el engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023 - Establecer la relación entre la dimensión consistencia y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023 - Establecer la relación entre la dimensión adaptabilidad y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023. - Establecer la relación entre la dimensión misión y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023</p>	<p>Hipótesis general: H_1: La Cultura Organizacional y el Engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: H_2: La dimensión involucramiento y engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023. H_3: La dimensión consistencia y engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023. H_4: La dimensión adaptabilidad y engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023. H_5: La dimensión misión y engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.</p>	<p>VI. Cultura Organizacional</p> <p>Dimensiones: - Involucramiento (Involvement) -Consistencia (Consistency) -Adaptabilidad (Adaptability) -Misión (Mission)</p> <p>VII.Engagement</p> <p>Dimensiones -Vigor -Dedicación -Absorción</p>	<p>Población: La población está conformada por 600 estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de Educación Superior de la ciudad del Cusco, 2023</p> <p>Muestra: Para la presente investigación se utilizará un tipo de muestreo probabilístico aleatorio.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: No experimental transversal.</p> <p>Diseño: Correlacional</p>	<p>Técnicas: - Análisis Bibliográfico - Aplicación de cuestionarios</p> <p>Instrumentos: Escala de cultura organizacional (Rojas, 2017) Consta de 60 ítems Alfa de Cronbach de 0,90 Cuestionario Engagement (Valdez y Ron, 2011). Consta de 17 ítems Alfa de Cronbach de 0,93</p>

Nota. Fuente de elaboración propia

Capítulo V

Resultados y Análisis de Datos

En el presente estudio se usó cuestionario de cultura organizacional conformado por 60 ítems y cuatro dimensiones y para el Engagement de 17 ítems y tres dimensiones. Entrevistando un total de 235 estudiantes siendo muestra representativa; ya calculado el estudio busca conocer la relación de las dos variables de estudio dado que la cultura organizacional en un estudiante de prácticas preprofesionales es de importancia para su futuro desarrollo en un entorno laboral y el Engagement o la creación de un Compromiso son de importancia para la búsqueda y permanencia en el mercado laboral.

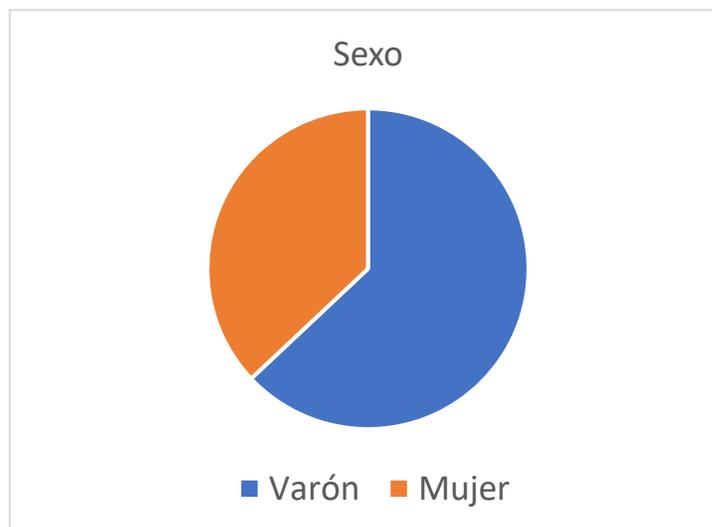
5.1. Descripción Sociodemográfica De La Investigación

Tabla 13

Distribución de la muestra por sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Mujer	87	37.02%
	Varón	148	62.98%
Total		235	100%

Nota. Elaboración en base a los resultados del SPSS.

Figura 2*Distribución de la muestra por sexo*

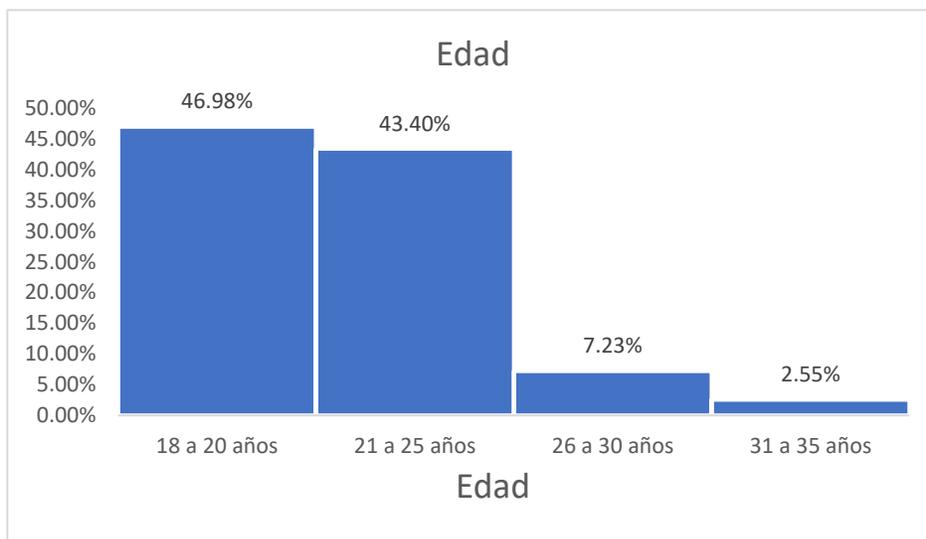
Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En la Tabla 13 se observa la distribución de muestra por sexo. La muestra está comprendida por 235 estudiantes, donde el 37.02% de los estudiantes de prácticas preprofesionales son mujeres y el 62.98% son varones.

Tabla 14*Distribución de la muestra por edad*

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	18 a 20 años	110	46.98%
	21 a 25 años	102	43.40%
	26 a 30 años	17	7.23%
	31 a 35 años	6	2.55%

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

Figura 3*Distribución de la muestra por edad*

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En la tabla 14 se detalla la distribución de la muestra por edad, donde la mayor cantidad de estudiantes de prácticas preprofesionales oscila de 18 a 20 años, siendo 110 participantes de 235 que representan el 46.98 % del total de muestra y los estudiantes de prácticas preprofesionales de 21 a 25 años, siendo 102 participantes de 235 que representa el 43.40 % de la muestra.

Tabla 15*Distribución de la muestra por edad*

	Frecuencia	Porcentaje	
Carrera	Mecánica de Producción Industrial	22	9.36%
	Mecatrónica Automotriz	21	8.94%
	Enfermería Técnica	28	11.91%
	Guía Oficial de Turismo	26	11.06%
	Electrónica Industrial	28	11.91%
	Electricidad Industrial	20	8.51%
	Contabilidad	23	9.80%
	Administración de servicios de hotelería y restaurantes	20	8.51%
	Desarrollo de sistemas de información	18	7.66%
	Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica	29	12.34%
	Total	235	100%

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

Figura 4*Distribución de la muestra por programa de estudio*

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En la tabla 15 se detalla la distribución de muestra por programa de estudio, donde la mayor cantidad de estudiantes de prácticas preprofesionales se encuentran en la carrera de Laboratorio Clínico y anatomía Patológica, el cual representa el 12.34% del total de la muestra. Es decir, de 235 estudiantes de prácticas preprofesionales 29 pertenecen a esta carrera. En seguida se encuentra la carrera de Enfermería Técnica y Electrónica Industrial con el 11.91% del total de la muestra de cada uno, del cual se entiende que 56 estudiantes de prácticas preprofesionales de 235 pertenecen a estas carreras.

Interpretación y análisis.

De la muestra de estudiantes del estudio se encontró que la mayoría son de sexo varón el 62.98% y solo un 37.02% de mujeres. Por edad se encuentra que los estudiantes de prácticas preprofesionales del instituto tienen edad de 18 a 35 años promedio, donde el 46.81% de ellos

oscilan entre 18 a 20 años y de 21 a 25 años el 43.4% por la distribución de la carrera se encuentra una distribución casi equitativa alrededor de 10% donde el menos representado es de desarrollo de sistemas de información y la carrera más encuestada es laboratorio Clínico y anatomía Patológica.

5.2. Estadística Descriptiva Aplicada Al Estudio

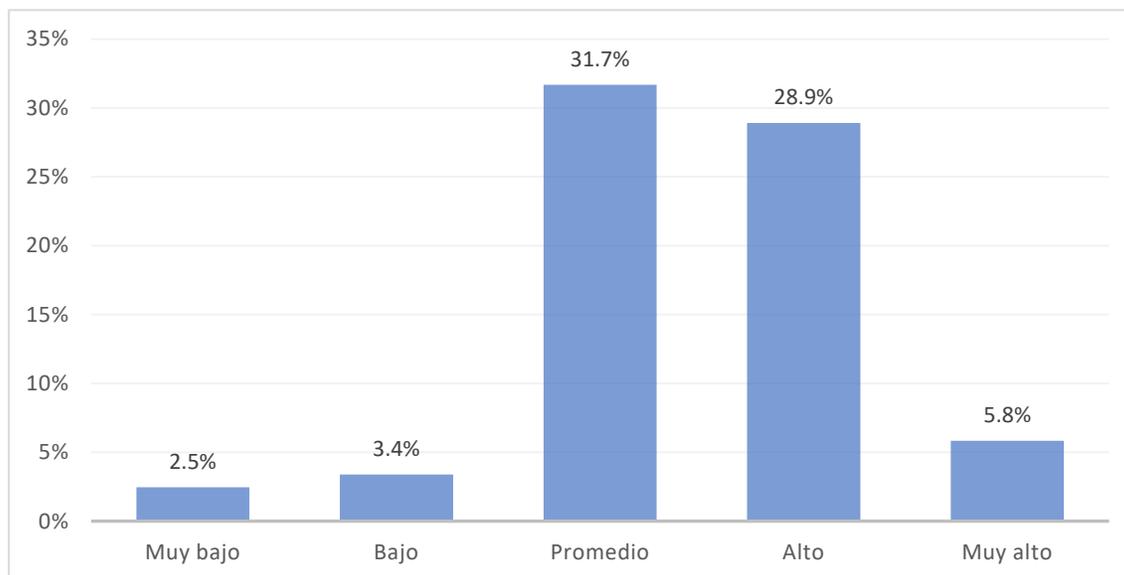
Tabla 16

Nivel de Cultura Organizacional de los estudiantes de prácticas preprofesionales

		Frecuencia	Porcentaje
Cultura Organizacional	Muy alto	19	5.8%
	Alto	94	28.9%
	Promedio	103	31.7%
	Bajo	11	3.4%
	Muy bajo	8	2.5%
	Total	235	100%

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En la tabla 16 se aprecia que, existe una mayor cantidad de estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan Cultura Organizacional promedio, lo que representaría el 31.7% del total de la muestra, es decir, de 235 estudiantes de prácticas preprofesionales, 103 presentan cultura organizacional promedio. En lo que respecta al nivel Alto de la cultura organizacional, los resultados indican que el 28,9 % de estudiantes de prácticas preprofesionales se encuentran en este nivel, lo que nos da a entender que 94 estudiantes de prácticas preprofesionales de 235 tienen Cultura organizacional alto. Además, en el nivel Muy alto de cultura organizacional, solo el 5.8% de los estudiantes de prácticas preprofesionales están en este nivel. A si mismo, con los menores porcentajes se encuentran los nivel bajo y muy bajo, los cuales presentan 3,4% y 2.5 % del 100% de la muestra.

Figura 5*Nivel de cultura organizacional*

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

Tabla 17

Nivel de las dimensiones de cultura organizacional de los estudiantes de prácticas preprofesionales

	Involucramiento	Consistencia	Adaptabilidad	Misión
Muy alto	74 (31.5%)	.	9 (3.8%)	54 (23%)
Alto	86 (36.6%)	7 (3%)	79 (33.8%)	52 (22.1%)
Promedio	71 (30.2%)	132 (56.2%)	139 (59.1%)	103 (43.8%)
Bajo	4 (1.7%)	61 (26%)	8 (3.4%)	26 (11.1%)
Muy bajo	.	35 (14.9%)	.	.
Total	235 (100%)	235 (100%)	235 (100%)	235 (100%)

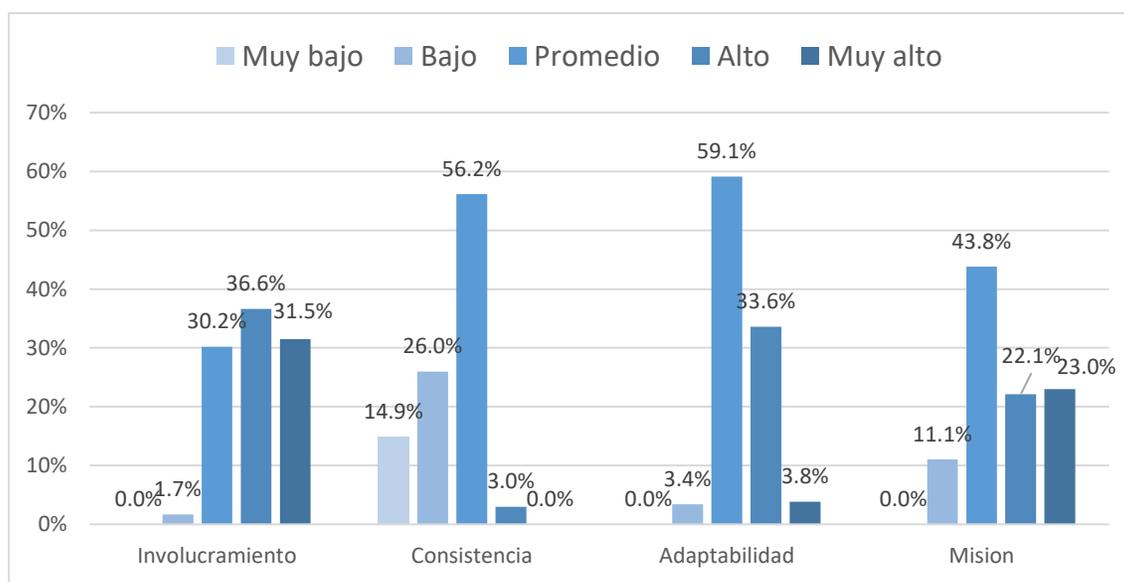
Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En la tabla 17 se aprecia que, en la dimensión involucramiento, el 36.6% de los estudiantes de prácticas preprofesionales se encuentran en el nivel alto, un 31.5% presentan nivel

muy alto, el 30.2% tienen nivel promedio y en los niveles bajo, muy bajo, presentan 1.7% y 0% respectivo. En lo que indica la dimensión Consistencia, un poco más de la mitad, el 56.2% se encuentran dentro del nivel Promedio de estudiantes de prácticas preprofesionales; el 26% presenta nivel bajo y el 14.9% tienen un nivel muy bajo. Solo el 3% de los estudiantes de prácticas preprofesionales presenta nivel alto y ninguno tiene un nivel muy alto. En la dimensión Adaptabilidad, más de la mitad de los estudiantes de prácticas preprofesionales, lo que representa el 59.1% tienen un nivel promedio, el 33.6% presentan un nivel Alto y en los niveles Muy alto y bajo respectivamente se encuentran con 3.8% y 3.4% del total de los estudiantes de prácticas preprofesionales. Además, ninguno presenta nivel muy bajo. En cuanto a la dimensión misión, el 43.8% de los estudiantes de prácticas preprofesionales tienen nivel promedio, seguido del 23% con un nivel muy alto y el 22.1% con un nivel alto. Por el contrario, solo el 11.1% de los estudiantes presentan nivel bajo y ninguno presenta un nivel muy bajo.

Figura 6

Nivel de las dimensiones de cultura organizacional



Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

Tabla 18

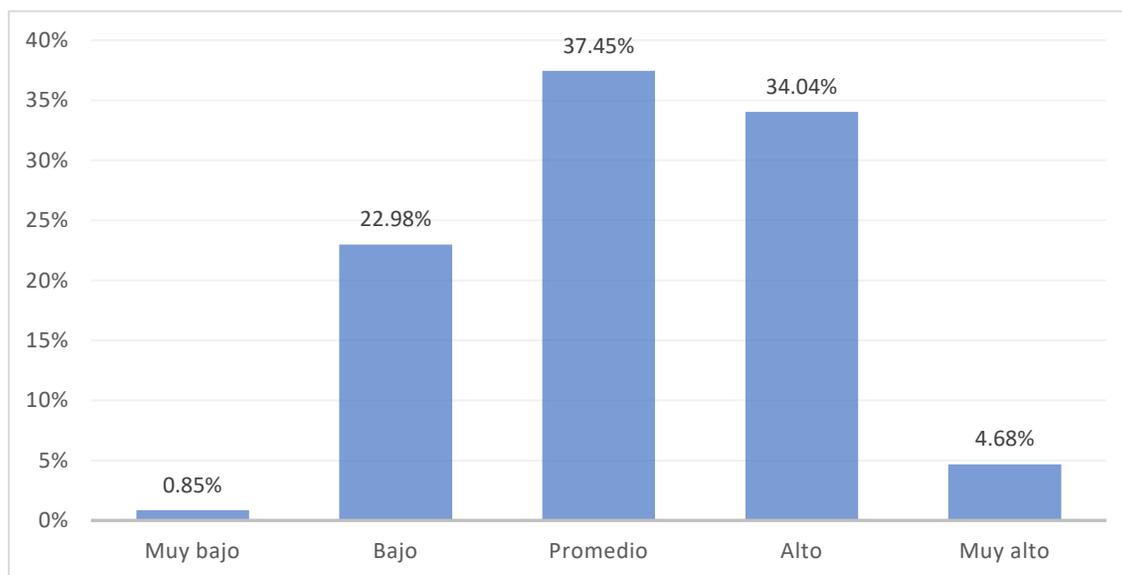
Nivel de engagement de los estudiantes de prácticas preprofesionales

		Frecuencia	Porcentaje
Engagement	Muy alto	11	4.68%
	Alto	80	34.04%
	Promedio	88	37.45%
	Bajo	54	22.98%
	Muy bajo	2	0.85%
	Total	235	100%

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

Figura 7

Nivel de engagement



Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En la tabla 18 se aprecia que, existe una mayor cantidad de estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan engagement promedio, lo que representaría el 37.45% del total de

la muestra, es decir, de 235 estudiantes de prácticas preprofesionales, 88 presentan engagement promedio. En lo que respecta al nivel alto de engagement, los resultados indican que el 34,04 % de estudiantes de prácticas preprofesionales se encuentran en este nivel, lo que nos da a entender que 80 estudiantes de prácticas preprofesionales de 235 tienen Cultura organizacional alto. Además, en el nivel muy alto de engagement, solo el 4.68% de los estudiantes de prácticas preprofesionales están en este nivel. Además, el 22.98 % de estudiantes de prácticas preprofesionales presenta un bajo engagement.

Tabla 19

Nivel de las dimensiones de engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales

	Vigor	Absorción	Dedicación
Muy Alto	25 (10.6%)	5 (2.1%)	62 (26.4%)
Alto	61 (26%)	49 (20.9%)	74 (31.5%)
Promedio	118 (50.2%)	138 (58.7%)	84 (35.7%)
Bajo	28 (11.9%)	40 (17%)	12(5.1%)
Muy bajo	3 (1.3%)	3 (1.3%)	3 (1.3%)
Total	235 (100%)	235 (100%)	235 (100%)

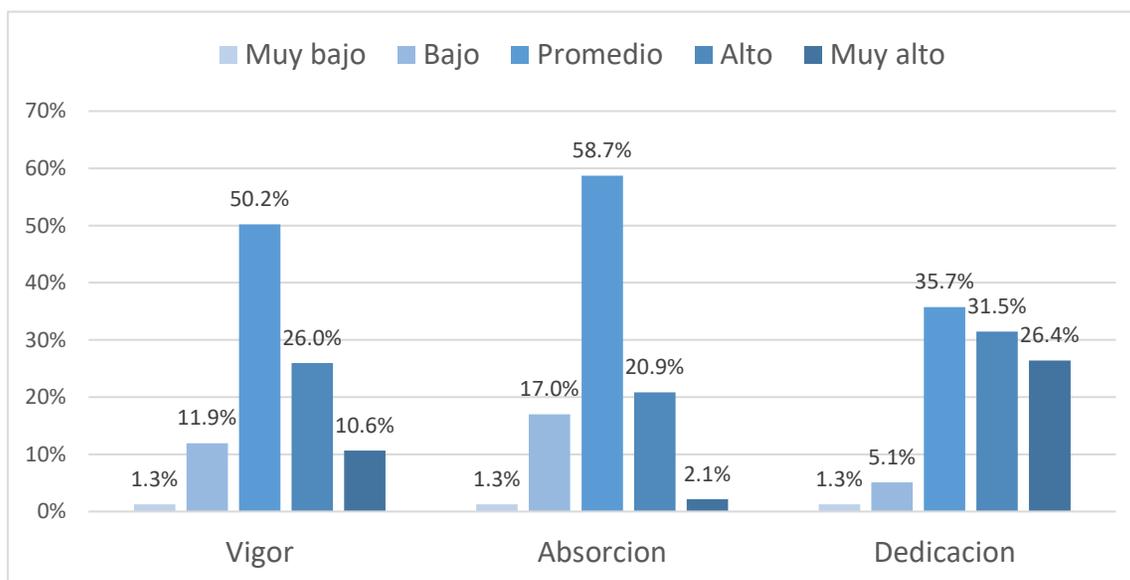
Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En la tabla 19 se aprecia que, en la dimensión Vigor el 50.2% de los estudiantes de prácticas preprofesionales se encuentran en el nivel promedio, un 26% presentan nivel alto, el 11.9% tienen nivel bajo. En los niveles muy alto y muy bajo presentan 10.6% y 3% respectivamente. En lo que indica la dimensión Absorción, un poco más de la mitad, el 58.7% se encuentran dentro del nivel Promedio de estudiantes de prácticas preprofesionales; el 20.9% presenta nivel Alto y el 17% tienen un nivel bajo. También el 2.1% de los estudiantes de prácticas preprofesionales presenta nivel muy alto y solo el 1.3% tiene nivel muy bajo. En la dimensión Dedicación el 35.7 % de los estudiantes de prácticas preprofesionales tienen un nivel

promedio, el 31.5% presentan un nivel Alto y en los niveles Muy alto y bajo respectivamente se encuentran con 26.4% y 5.1 % del total de los estudiantes de prácticas preprofesionales. Además, Solo el 1.3% presenta nivel muy bajo.

Figura 8

Nivel de las dimensiones de engagement



Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

5.3. Estadística inferencial aplicada al estudio

5.3.1. Prueba de normalidad

Para determinar el uso de las pruebas estadísticas adecuadas fue necesario establecer la normalidad de la distribución de los datos a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnova K-S, partiendo de la siguiente hipótesis.

- H_1 : La variable Cultura organizacional y Engagement no se distribuyen normalmente

Tabla 20*Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov*

Parámetros normales				
Dimensiones	Media	Desv.	Estadístico de prueba	Sig.
Involucramiento	52.89	8.08	0.05	,089
Consistencia	50.52	6.38	0.08	,002
Adaptabilidad	50.37	6.28	0.09	,000
Misión	52.33	7.35	0.07	,003
Vigor	4.35	0.95	0.07	,015
Absorción	4.07	1.00	0.07	,012
Dedicación	4.52	1.05	0.14	,000
Variables				
Cultura organizacional	206.11	24.11	0.05	,093
Engagement	4.30	0.89	0.07	,004

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En la prueba de normalidad para las variables y por dimensiones. En las variables se encuentra que con valores inferiores a 0,05 para Engagement y de 0.93 para cultura organizacional, indicando que cultura Organizacional sigue distribución normal y Engagement no presenta normalidad. En caso de las dimensiones se encuentra variables normales y no normales, para la parte inferencial se obstará por el uso de coeficientes de correlación no paramétricos dado que la variable principal de comparación Engagement es no normal.

5.3.2. Prueba De Hipótesis General

- Hi: La Cultura organizacional y Engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.

Tabla 21

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman de Cultura Organizacional y Engagement

		Engagement
Cultura organizacional	Rho de Spearman	,339**
	P	<0.0001
	N	235

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

El valor de significancia es de $P < 0,05$ por lo tanto se afirma que existe una relación entre Cultura Organizacional y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de educación superior del Cusco y siendo el valor de Rho de Spearman es de 0,339** podemos indicar que existe una correlación directa débil estadísticamente significativa. A mayor Cultura Organizacional, mayor Engagement.

Tabla 22

Cultura Organizacional y Engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales

		Engagement					
		Muy alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy bajo	Total
Cultura Organizacional	Muy alto	-	12 (5.1%)	4 (1.7%)	2 (0.9%)	1 (0.4%)	19 (8.1%)
	Alto	7 (3%)	40 (17%)	32 (13.6%)	15 (6.4%)	-	94 (40%)
	Promedio	3 (1.3%)	27 (11.5%)	43 (18.3%)	29 (12.3%)	1 (0.4%)	103 (43.8%)
	Bajo	-	1 (0.4%)	6 (2.6%)	4 (1.7%)	-	11 (4.7%)
	Muy bajo	-	-	3 (1.3%)	4 (1.7%)	1 (0.4%)	8 (3.4%)
	Total	11 (4.7%)	80 (34%)	88 (37.4%)	54 (23%)	2 (0.9%)	235 (100%)
Correlación de Rho Spearman		$r = ,339^*$				$P = 0.0001$	

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

De acuerdo a la tabla 22 se aprecia que de aquellos estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan un nivel promedio de cultura organizacional el 18,3% presenta nivel promedio de engagement. Los estudiantes de prácticas preprofesionales que indican tener un nivel alto de cultura organizacional el 17% también presentan un nivel alto de engagement, mientras que del total de la muestra de estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan una cultura organizacional bajo, el 2.6 % presenta nivel de engagement promedio. Y existe en menor promedio de estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan niveles muy bajos que de cultura organizacional y engagement.

5.3.3. Prueba De Hipótesis Específica

Primera Hipótesis Específica

- Hi: La dimensión Involucramiento y Engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.

Tabla 23

Coefficiente de Rho de Spearman entre la dimensión Involucramiento y Engagement

	Engagement	
Involucramiento	Rho de Spearman	,354**
	P	<0.0001
	N	235

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

Como se puede apreciar, en la tabla 23 se observa que el nivel de significancia es de $P < 0.05$ por lo tanto se afirma que existe relación entre la dimensión Involucramiento y Engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco y como el valor de Rho Spearman es de ($,354^{**}$) existe una correlación directa débil

estadísticamente significativa al relacionar la dimensión Involucramiento y Engagement, siendo así, que a mayor involucramiento mayor engagement.

Tabla 24

Nivel de Involucramiento y Engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales

		Nivel de engagement					Total
		Muy alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy bajo	
Nivel Involucramiento	Muy alto	4 (1.7%)	35 (14.9%)	25 (10.6%)	10 (4.3%)	·	74 (31.5%)
	Alto	7 (3%)	29 (12.3%)	26 (11.1%)	24 (10.2%)	·	86 (36.6%)
	Promedio	·	16 (6.8%)	36 (15.3%)	17 (7.2%)	2 (0.9%)	71 (30.2%)
	Bajo	·	·	1 (0.4%)	3 (1.3%)	·	4 (1.7%)
	Muy bajo	·	·	·	·	·	·
	Total	11 (4.7%)	80 (34%)	88 (37.4%)	54 (23%)	2 (0.9%)	235 (100%)
Correlación de Rho Spearman $r=354^{**}$						P < 0.0001	

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

De acuerdo a la tabla 24 se observa que del total de estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan nivel promedio en la dimensión involucramiento, el 15.3% presenta un nivel promedio de engagement. De aquellos estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan nivel muy alto en la dimensión involucramiento, 14.9% presenta un nivel alto de engagement. Además, de los estudiantes de prácticas preprofesionales que tienen un nivel alto de la dimensión involucramiento, 12.3% presenta un nivel alto de cultura organizacional. Es, por el contrario, de los estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan un nivel bajo en la dimensión involucramiento, solo el 1.3% presenta nivel bajo de engagement. Además, se puede observar que ningún estudiante practicante presenta niveles de involucramiento muy bajo.

Siendo el valor $P < 0.0001$ y el coeficiente de correlación de Spearman 0.354^{**} , se afirma que existe una relación positiva baja estadísticamente significativa entre la dimensión involucramiento y la variable engagement. Siendo así, con los resultados obtenidos se acepta la hipótesis de investigación y se infiere que a mayor involucramiento mayor engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales.

Segunda Hipótesis Específica

- Hi: La dimensión Consistencia y Engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.

Tabla 25

Coefficiente de Rho Spearman entre la dimensión Consistencia y Engagement

	Engagement	
Consistencia	Rho de Spearman	,304**
	P	<0.0001
	N	235

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

El valor de significancia es de $P < 0.05$ por lo tanto se afirma que existe una relación entre la dimensión consistencia y la variable engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales y como el valor de Rho Spearman es $0,304^{**}$ podemos afirmar que existe una relación directa baja estadísticamente significativa al relacionar la dimensión consistencia y la variable engagement, se infiere que a mayor nivel de consistencia existe una mayor engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco.

Tabla 26*Nivel de consistencia y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales*

		Engagement					Total
		Muy alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy bajo	
Nivel de consistencia	Muy alto
	Alto	.	3 (1.3%)	3 (1.3%)	1 (0.4%)	.	7 (3%)
	Promedio	8 (3.4%)	56 (23.8%)	44 (18.7%)	24 (10.2%)	.	132 (56.2%)
	Bajo	3 (1.3%)	16 (6.8%)	25 (10.6%)	16 (6.8%)	1 (0.4%)	61 (26%)
	Muy bajo	.	5 (2.1%)	16 (6.8%)	13 (5.5%)	1 (0.4%)	35 (14.9%)
	Total	2 (0.9%)	54 (23%)	88 (37.4%)	80 (34%)	11 (4.7%)	235 (100%)
	Correlación de Rho Spearman $r=304^{**}$					P< 0.0001	

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En base a la tabla 26 se observa que del total de estudiantes de prácticas preprofesionales que tienen nivel de consistencia promedio, 23.8% presentan un nivel alto de engagement. También se pudo notar que aquellos estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan nivel de consistencia bajo, 10.6 % presenta nivel promedio de engagement. Además, de los que tienen nivel alto de consistencia solo el 1.3% presenta nivel alto de engagement.

En cuanto a la relación de la dimensión consistencia y engagement se aprecia como valor de Rho Spearman 0, 304** lo que nos indica una relación débil positiva estadísticamente significativa. El cual nos indicaría que, a mayor nivel de consistencia, mayor nivel de engagement.

Tercera Hipótesis Específica

- Hi: La dimensión Adaptabilidad y Engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.

Tabla 27

Coefficiente de Rho de Spearman entre la dimensión adaptabilidad y engagement

	Engagement	
Adaptabilidad	Rho de Spearman	,350**
	P	<0.0001
	N	235

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

El valor de significancia es $P < 0.05$ al relacionar la dimensión adaptabilidad y la variable engagement, por lo tanto, se afirma que existe una relación entre la dimensión y la variable en los estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco. Además, como valor de Rho de Spearman es de 0,350** lo que refiere una correlación positiva baja estadísticamente significativa.

Tabla 28*Nivel de adaptabilidad y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales*

		Engagement					Total
		Muy alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy bajo	
Nivel de adaptabilidad	Muy alto	1 (0.4%)	6 (2.6%)	1 (0.4%)	1 (0.4%)	·	9 (3.8%)
	Alto	5 (2.1%)	37 (15.7%)	28 (11.9%)	9 (3.8%)	·	79 (33.6%)
	Promedio	5 (2.1%)	37 (15.7%)	56 (23.8%)	40 (17%)	1 (0.4%)	139 (59.1%)
	Bajo	·	·	3 (1.3%)	4 (1.7%)	1 (0.4%)	8 (3.4%)
	Muy bajo	·	·	·	·	·	·
	Total	11 (4.7%)	80 (34%)	88 (37.4%)	54 (23%)	2 (0.9%)	235 (100%)
Correlación de Rho Spearman $r=350^{**}$					P < 0.0001		

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

De acuerdo a la tabla 28 el 23.8% de estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan nivel promedio en la dimensión adaptabilidad también presentan un nivel promedio engagement, mientras que aquellos estudiantes que presentan un nivel alto en la dimensión de adaptabilidad, 15.7% presentan nivel alto de engagement. Además, se puede denotar que aquellos estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan nivel bajo en la dimensión adaptabilidad, solo el 1.7% presentan nivel bajo de engagement..

En base a los resultados podemos concluir que la dimensión adaptabilidad y engagement tienen una relación baja positiva, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y decimos que, a mayor adaptabilidad, mayor nivel de engagement.

Cuarta Hipótesis Específica

- Hi: La dimensión Misión y Engagement presenta relación positiva en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.

Tabla 29

Coefficiente de Rho de Spearman entre la dimensión misión y engagement

	Engagement	
Misión	Rho de Spearman	,255**
	P	<0.0001
	N	235

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

El valor de significancia es $P < 0.05$ al relacionar la dimensión misión y la variable engagement, por lo tanto, se afirma que existe una relación entre la dimensión misión y la variable Engagement. Además, se puede notar que el valor de Rho de Spearman es de 0,255** lo que indica una correlación directa baja estadísticamente significativa.

Tabla 30

Nivel de dimensión misión y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales

		Engagement					
		Muy alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy bajo	Total
Nivel de Misión	Muy Alto	2 (0.9%)	28 (11.9%)	15 (6.5%)	9 (3.8%)	·	54 (23%)
	Alto	5 (2.1%)	17 (7.2%)	19 (8.1%)	11 (4.7%)	·	52 (22.1%)
	Promedio	4 (1.7%)	32 (13.6%)	41 (17.4%)	25 (10.6%)	1 (0.4%)	103 (43.8%)
	Bajo	·	3 (1.3%)	13 (5.5%)	9 (3.8%)	1 (0.4%)	26 (11.1%)
	Muy bajo	·	·	·	·	·	·
	Total	11 (4.7%)	80 (34%)	88 (37.4%)	54 (23%)	2 (0.9%)	235 (100%)
Coeficiente de Rho de Spearman $r=255^{**}$						P < 0.0001	

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En la tabla 30 se aprecia que aquellos estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan nivel promedio en la dimensión misión, 17.4% también poseen nivel promedio de engagement, mientras que los estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan un nivel muy alto en la dimensión misión, 11.9% presentan nivel de engagement alto. Así mismo, los estudiantes de prácticas preprofesionales que presentan un nivel alto en la dimensión misión, 8.1% tienen engagement promedio.

En cuanto a la relación de la dimensión misión y la variable engagement se aprecia una relación positiva baja, lo que indica que, a mayor nivel de misión, mayor será el nivel de engagement.

Capítulo VI

Discusión De Resultados

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Cultura organizacional y Engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023. Para tal propósito, se estructuró un esquema de trabajo mediante el cual se pudo obtener los resultados de la investigación.

Después de realizar los análisis correspondientes, utilizando el coeficiente de correlación de spearman, se evidencia una relación positiva de grado bajo significativo con 0.339^{**} entre cultura organizacional y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales. Este hallazgo se asemeja con lo encontrado por Del Castillo (2020) ya que concluyeron que existe una relación positiva de (0.66) entre cultura organizacional y compromiso organizacional, lo que nos indicaría a mayor cultura organizacional mayor compromiso laboral. También se relaciona a lo encontrado por Chura (2022) hallando una relación positiva débil entre cultura organizacional y compromiso organizacional, siendo el coeficiente de correlación (0.418^{**}) Además, se utilizó el cuestionario de cultura organizacional de Denison. Así mismo Muñoz (2019) en su investigación hallaron una correlación significativa positiva entre la variable cultura organizacional y satisfacción laboral, siendo semejante con lo que este estudio halló. Además, Zamora (2018) encontró una correlación directa moderada de (0.35) concluyendo que el 50% de 40 trabajadores posee una cultura organizacional muy fuerte y el desempeño laboral cuenta con un 93% en un grado determinado como excelente. Lo que nos indicaría la importancia de la cultura organizacional al momento de desempeñar nuestra actividades prácticas o desenvolvimiento profesional en el mundo laboral, pues Marcano et al. (2010) sostiene la relevancia de la cultura sobre la empresa, puesto que orienta el comportamiento de los trabajadores, además que modela sus actitudes, a través de la

resolución de conflictos y la identificación de sus miembros con la organización. Es por ello que Robbins (2004) refiere que las personas que presentan afinidad con el desempeño de sus actividades, de sus metas, de sus objetivos de la organización, se encontrará al trabajador motivado por permanecer dentro de la empresa, ya que habrán generado un estado positivo en la mente que persiste con el tiempo. Siendo así, importante la cultura organizacional para aumentar los niveles de engagement en los trabajadores.

En el primer objetivo específico fue Conocer el nivel de cultura organizacional de los estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023. Se obtiene un nivel de cultura organizacional promedio (31,7%) de los estudiantes de prácticas preprofesionales. Estos resultados se diferencian de lo encontrado por Esteves (2022) quién halló que los estudiantes trabajadores del instituto nacional del niño presentan un nivel bajo de cultura organizacional (35,3%), así mismo, Muñoz (2019) en su investigación halló que el (67, 87%) presentan cultura organizacional alto. El resultado hallado en la investigación de acuerdo a Griffin (2017) nos indica que existen manifestaciones físicas que son compartidos por el promedio de estudiantes de prácticas preprofesionales, siendo ellos conocedores de la historia del inicio de la organización que cuentan con espacios moderados que capacitan a los estudiantes tanto en la teoría como en la práctica, quienes tendrán a su disposición herramientas tecnológicas para el beneficio mutuo. Además, Griffin (2017) nos menciona que es parte de tener una cultura organizacional los valores y normas que son defendidos por la organización. Siendo así, lo estudiantes de prácticas preprofesionales cuentan como valores fundamentales el amor, la sabiduría, el trabajo y la solidaridad, además de otros valores y aptitudes como justicia, libertad, respeto, honestidad, responsabilidad, solidaridad, tolerancia, excelencia e identidad. No obstante, debemos entender que no todos estos valores son efectuados por los estudiantes de prácticas

preprofesionales; algunos de ellos serán internalizados y otros no, ya que no se posee un nivel muy elevado de cultura organizacional, es por ello que Schein (2004) considera a la cultura organizacional como los valores procedentes de los fundadores de la organización, o en este caso, de los directivos encargados de la institución. Sin embargo, el autor también considera que los valores no necesariamente son practicados dentro de la organización, si no que solo se presentan porque aún no se han internalizado. Empero, Griffin (2017) sostiene que estos valores que son manifestadas por la institución son expresados en los trabajadores en base a la percepción respecto a los sucesos presentados en la organización. Siendo así, sumamente importante que los valores no solo sean mencionados, si no sean reflejo de lo manifestado por las propias autoridades de la institución para tener un nivel muy elevado de cultura organizacional. De modo que, si los directivos practican los valores mencionados en la institución, también los estudiantes de prácticas preprofesionales manifestarán en su conducta los valores de la institución. Es así que, de todos los valores practicados, no todos son compartidos en la institución y mucho menos internalizados, porque los estudiantes de prácticas preprofesionales en su mayoría poseen una cultura organizacional moderada. Además, Griffin (2017) también nos menciona sobre los supuestos, los cuales son los valores internalizados y que perduran en el tiempo. Por lo tanto, para que exista una cultura organizacional muy elevada y guíen el comportamiento de los estudiantes de prácticas preprofesionales e incluso después de terminar sus estudios académicos deberán ser mencionados, practicados e internalizados por todos los miembros de la institución. De esa manera, los estudiantes de prácticas preprofesionales al pertenecer a otra organización estén inmerso en uno mismo, sea resistente al cambio y se adapte con mayor facilidad a la funcionalidad de la organización.

El segundo objetivo específico fue identificar el nivel de las dimensiones de cultura organizacional de los estudiantes de prácticas preprofesionales, siendo la mayoría de la población en la dimensión involucramiento presentan nivel alto (36,6%). Estos resultados se asemejan a lo encontrado por Esteves (2022) quién halló que en su mayoría los trabajadores del Instituto Nacional de Salud del Niño poseen nivel alto en la dimensión involucramiento de (63 %). Por otro lado, Chura (2022), en su estudio encuentra que el personal en el gobierno regional de Tacna posee un alto grado en la dimensión involucramiento de (57, 90%); por lo que notamos que estos trabajadores poseen un elevado compromiso con la organización y su trabajo, además de sentirse importante en la institución porque participan en la toma de decisiones que favorezcan al logro de objetivos de la institución; es por ello, en la literatura, Denison et al. (2003) nos mencionan que poseer un nivel de involucramiento o involucramiento elevado hace que las instituciones tomen en cuenta el compromiso de sus trabajadores, así como su capacidad de influencia que tienen sobre todas las áreas de la institución; además, los trabajadores estarán empoderados, se organizarán a través de equipos de trabajo y desarrollaran sus capacidades humanas en toda la institución.

En cuanto a la dimensión consistencia encontramos que la mayoría de los estudiantes de prácticas preprofesionales poseen un nivel promedio. Estos resultados se diferencian de lo encontrado por Esteves (2022) quien en su investigación encontró que los trabajadores del Instituto Nacional de Salud del Niño presentan un nivel alto en la dimensión consistencia (66, 4%). Y también se diferencia de lo encontrado por Chura (2022) quién en su estudio halló que el personal, en el gobierno regional de Tacna, posee un nivel alto de consistencia (55, 60%). Así como lo indica Denison et al. (2003) las personas que poseen un nivel alto de consistencia presentan valores y creencias que son compartidas por todos los miembros de la organización,

además tienen la capacidad de lograr acuerdos y realizar actividades integradas. Por lo que podemos indicar que los estudiantes de prácticas preprofesionales y la institución a la cual pertenecen están encaminados a poseer esta fuente poderosa de integración para la efectividad organizacional dentro de su institución y en un futuro en su nuevo centro laboral.

Respecto a la dimensión adaptabilidad hallamos que la gran mayoría de los estudiantes de prácticas preprofesionales tienen un nivel promedio. Dichos resultados se contrastan de lo encontrado por Esteves (2022) el cual, en su estudio halló que los trabajadores del Instituto Nacional de Salud del Niño presentan un nivel alto de adaptabilidad (61,3%). Así mismo Chura (2022) en su investigación halló que el personal en el gobierno regional de Tacna tiene un alto nivel en la dimensión adaptabilidad (54,10%). Estos resultados, según Denison et al. (2003) nos indican que las organizaciones que presentan un nivel elevado de adaptabilidad serán capaces de generar cambio de acuerdo a las demandas del mundo laboral; aprenderán de sus errores, asumirán los riesgos y ofrecerán nuevas experiencias a los usuarios, por consiguiente, los trabajadores establecerán vínculos laborales con mayor facilidad y se incorporarán al cambio del mercado laboral. Por tal razón, los estudiantes de prácticas preprofesionales, al presentar un nivel moderado de adaptabilidad, aún están en proceso de desarrollo y aprendizaje.

Referente a la dimensión misión encontramos que los estudiantes de prácticas preprofesionales establecen un nivel promedio. Estos hallazgos se diferencian de lo averiguado por Esteves (2022) quien en su investigación encontró que los trabajadores del Instituto Nacional de Salud del Niño presentan un nivel alto en la dimensión misión (64,7%). Y también se distingue de lo hallado por Chura (2022) quién en su estudio encontró que el personal, en el gobierno regional de Tacna, posee un nivel alto de misión (59,40%). De igual modo Denison et al. (2003) ofrece una perspectiva clara acerca de estos resultados, al mencionar que una

organización con alto desarrollo de la dimensión misión podrá tener claro sus objetivos establecidos, los cuales dirigirán a la organización hacia una meta con estrategias debidamente integradas que serán internalizados por cada miembro. Por lo tanto, comprendiendo el análisis del presente autor, los estudiantes de prácticas preprofesionales aún están en el proceso de saber hacia dónde se dirigen como institución.

El tercer objetivo específico de la presente investigación fue conocer el nivel de engagement de los estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de educación superior de la ciudad del Cusco, 2023. Se obtiene un resultado de nivel promedio. Este resultado se asemeja a lo encontrado por Centeno (2019) quién señala que los administrativos de la universidad andina del Cusco presentan un nivel promedio de engagement (50.0%). Por otro lado, se distingue a lo encontrado por Liébana et al. (2018) quienes en su estudio hallaron que los estudiantes universitarios de enfermería poseen niveles altos de engagement; comprobando que dichos niveles ayudan a superar sus actividades académicas y a enfrentar el mundo laboral con mayor éxito. De la misma forma Baldeón et al. (2021) en su investigación encontraron que los médicos en un contexto de pandemia por el COVID -19 presentaron un nivel muy elevado de engagement, esto debido al compromiso de salvar vidas incluso arriesgando su propia salud. Además, es preciso mencionar que para dicho estudio se usó el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES). De igual modo, De la torre (2019) en su investigación, localizó un nivel alto de engagement (87, 8%) en los colaboradores de la entidad prestadora de servicios de saneamiento. Es por ello, Brennan et al. (2012) refiere que es importante presentar niveles altos de engagement dentro de una institución, porque los miembros se verán con mucha energía y eficacia al momento de realizar sus actividades dispuestas por el empleador. Además, Martínez y Salas (2020) sostiene la importancia de poseer un elevado nivel de engagement, pues este es un

indicador principal para diferenciar a los trabajadores comprometidos con la institución, siendo trabajadores que ponen de su esfuerzo, concentración y entusiasmo al máximo. Finalmente, Dueñas (2017) considera el tener un elevado nivel de engagement como beneficioso, ya que este establece mayor satisfacción a los trabajadores, menor rotación del personal, reducción de absentismo, incremento de productividad, aumento de lealtad y mejora en la rentabilidad. Por lo tanto, al analizar la literatura científica, inferimos que los estudiantes de prácticas preprofesionales por el momento se encuentran desarrollando un estado mental positivo para elevar al máximo su dedicación con la organización en la cual realizan sus prácticas.

El cuarto objetivo específico fue identificar los niveles de las dimensiones de engagement de los estudiantes de prácticas preprofesionales de un instituto de educación superior de la ciudad del Cusco, 2023. Teniendo la mayoría de la muestra representativa un nivel promedio en la dimensión vigor, absorción y dedicación. No se encontraron antecedentes bibliográficos relacionados exactamente a la población de estudio. Sin embargo, hallamos que estos resultados se asemejan a lo encontrado en el estudio realizado por Centeno (2019) quién llegó a la conclusión que los administrativos de la universidad andina del Cusco, sede Qollana, presentan un nivel medio de vigor, absorción y dedicación (50,0%). También se encontraron resultados que se diferencian de los anteriores como el de Álvarez et al. (2021) quienes en su investigación en médicos de instituciones de salud de Lima metropolitana y el Callao en el contexto de COVID 19 encontraron niveles muy altos de vigor, absorción y dedicación (80%). De la misma manera, Martínez y Salas (2020) hallaron un nivel muy alto de vigor, absorción y dedicación en el personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, sede Larapa (77, 9%) y por último, Cueva (2022) en su estudio realizado a las enfermeras del servicio de hospitalización de un hospital militar de lima metropolitana concluyó encontrar nivel alto en la dimensión vigor (91,

8%). Viendo estos resultados de los antecedentes previamente mencionados, Salanova y Schaufeli (2004) nos señalan que el vigor es la energía máxima y la capacidad que tienen los trabajadores para adecuarse mentalmente a las prolongadas jornadas que están inmersos, la cual será influenciada por la iniciativa y el deseo que tienen los mismos para contribuir con su esfuerzo al éxito de la organización que pertenecen; de la misma forma, la dimensión absorción se caracteriza por el alto grado de inmersión y concentración en las actividades diarias del centro laboral, tal es el caso, que los trabajadores no son conscientes del tiempo que invierten en dichas labores porque gozan de la actividad que están realizando; por último, la dimensión dedicación refleja la conexión que tienen los trabajadores con sus actividades laborales, es decir, su trabajo les inspirará, entusiasmará y generará un orgullo hasta el punto de que ellos mismos lo conviertan en un reto. De tales definiciones entendemos que la mayoría de los trabajadores, relativamente estables, dentro del campo de la salud, desarrollan de mejor manera la dimensión vigor, dedicación y absorción, pasando largas horas en su centro laboral contribuyendo al bienestar de la sociedad, es por este motivo que los estudiantes de prácticas preprofesionales deberán adaptarse a este entorno demandante cuando terminen su formación académica; por el contrario, podrían ser afectados por el desempleo.

El quinto objetivo específico tiene como propósito establecer la relación entre la dimensión Involucramiento y el Engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023. Se pudo observar que el índice de correlación de Spearman es de ,354** con un coeficiente de significancia $P < 0.0001$. Lo cual indica que la información recopilada señala que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable en cuestión. Estos resultados se asemejan a lo encontrado por Carnero (2023) quién en su investigación encontró correlación positiva entre la dimensión

involucramiento y las dimensiones del engagement, siendo el chi cuadrado de Pearson (61, 411) vigor, (84,39) dedicación y (84,65) absorción. De los hallazgos Denison et al. (2003) menciona que esta dimensión se centra en el empoderamiento de los colaboradores, fortalecimiento y la organización mediante equipos de trabajo. De la misma forma, incluye el acuerdo pactado de los colaboradores y sus recursos competentes para influir en todas las áreas de la organización. Se dividirá en subdimensiones como empoderamiento, orientación al equipo y desarrollo de capacidades. Por lo tanto, los estudiantes de prácticas preprofesionales que se involucren a través de equipos de trabajo, se comprometan con su institución e influyan en la toma de decisiones en todas las áreas de su institución, lograrán desarrollar un estado mental de máxima energía en el cumplimiento de su trabajo, por lo tanto, estarán inmersos y disfrutarán de lo que están haciendo. Basándonos en los resultados obtenidos, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación se sugiere una relación entre la dimensión involucramiento y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales. No se encontraron antecedentes bibliográficos de acuerdo a la población de estudio que relacionen la dimensión y la variable, por tal motivo servirá de antecedente novedosa y original para futuras investigaciones.

El sexto Objetivo del presente estudio fue establecer la relación entre la dimensión Consistencia y engagement de los estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de educación superior de Cusco, 2023. Por lo cual encontramos que el índice de correlación de Spearman es de .304** con un coeficiente de significancia de $P < 0.0001$. Estos resultados se asemejan en lo encontrado por Carnero (2023) obtuvo correlación significativa entre consistencia y dimensiones de engagement, siendo chi cuadrado de Pearson (50,93) vigor, (99, 02) dedicación y (101,40) absorción. los hallazgos indica que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable. Es por ello Denison et al. (2003) refiere que la

consistencia, se caracteriza por ser una fuerza integradora interna, resultado de un pensamiento común y alto nivel de conformidad que promueve la eficacia. Sus subdimensiones engloban a valores centrales, acuerdos y coordinación, e integración. Esta dimensión responde a la interrogante: ¿tenemos los valores, sistemas y procesos para impulsar nuestro rendimiento? Esto nos da a entender que los estudiantes de prácticas preprofesionales que hayan internalizado los valores fundamentales de la institución, coordinando en las actividades e integrándose completamente a ellas se relacionará con una capacidad de disfrute del trabajo que está realizando.

El séptimo objetivo específico de la presente investigación fue establecer la relación entre la dimensión adaptabilidad y engagement de los estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de educación Superior del Cusco, 2023. Se pudo observar que el índice de correlación de Spearman es de .350** con un coeficiente de significancia de $P < 0.0001$. Lo que nos afirma la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable. Este resultado se asemeja a lo encontrado en Carnero (2023), quién encontró una correlación significativa positiva entre la dimensión adaptabilidad y la dimensión de engagement, siendo chi cuadrado de Pearson (98, 20) vigor, (81,89) dedicación y (75.91) Absorción. Los resultados hallados del presente objetivo refieren la relación de la adaptación continua a las nuevas demandas laborales con la capacidad de perder la noción del tiempo por estar inmersos en el trabajo que se realiza en la organización en el cual los estudiantes realizan sus prácticas. Siendo así, Denison et al. (2003) menciona que las organizaciones con esta cualidad están orientadas hacia sus clientes, aprenden de los errores, toman riesgos y pueden implementar cambios. Se esfuerzan constantemente por mejorar su capacidad para brindar valor a los clientes. Basándonos en los resultados obtenidos, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos

la hipótesis de investigación se sugiere una relación entre la dimensión involucramiento y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales. No se encontraron antecedentes bibliográficos de acorde a la población de estudio que relacionen la dimensión y la variable, por tal motivo servirá de antecedente novedosa y original para futuras investigaciones.

El octavo objetivo específico de la presente investigación fue establecer la relación entre la dimensión misión y engagement de los estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023. Se pudo denotar que el índice de correlación de Spearman es de .255** con un coeficiente de significancia de $P < 0.0001$. Por lo que se afirma que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable. Los resultados encontrados se asemejan a lo encontrado por Carnero (2023) quién halló una correlación significativa positiva entre misión y dimensiones del engagement, teniendo como chi cuadrado de Pearson de (41.42) vigor, (83.92) dedicación y (70,74) absorción. Siendo así, este resultado encontrado en esta investigación, indica la relación de las metas establecidas por la institución y compartidas por sus miembros con la dedicación con su máxima energía y esfuerzo en el trabajo, Además, Denison et al. (2003) esta característica se basa en tener una clara dirección y un propósito definido hacia los objetivos estratégicos. También, se refleja en la visión de lo que la organización aspira a ser en el futuro. Sus subdimensiones incluyen a dirección e intención estratégica, metas y objetivos, y visión. En esencia, esta dimensión responde a la pregunta: ¿tenemos claridad sobre nuestro futuro?

Basándonos en los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis de investigación; se sugiere una relación entre la dimensión involucramiento y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales. No se encontraron antecedentes bibliográficos que relacionen la

dimensión y la variable, por tal motivo servirá de antecedente novedosa y original para futuras investigaciones.

Capítulo VII

Conclusiones

1. Existe relación estadísticamente significativa positiva entre Cultura organizacional y Engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.
2. El 31.7% de los estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023 presenta cultura organizacional promedio
3. De los estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023. El 36.6 % presenta un nivel promedio en la dimensión involucramiento, el 56.2% también tiene un nivel promedio en la dimensión consistencia, el 59.1 % tienen nivel promedio y el 43.8% posee un nivel promedio en la dimensión misión.
4. El 37.45 % de los estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023 tienen nivel de engagement promedio.
5. De los estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior de del Cusco, 2023. El 50.2 % presenta un nivel promedio en la dimensión vigor, el 58.2% posee un nivel promedio en la dimensión absorción y el 35.7% también tiene un nivel promedio en la dimensión dedicación.
6. Existe relación estadísticamente significativa positiva entre la dimensión involucramiento y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.

7. Existe relación positiva estadísticamente significativa entre la dimensión consistencia y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.
8. Existe relación positiva estadísticamente significativa entre la dimensión adaptabilidad y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.
9. Existe relación positiva estadísticamente significativa entre la dimensión misión y engagement en estudiantes de prácticas preprofesionales de un Instituto de Educación Superior del Cusco, 2023.

Capítulo VIII

Recomendaciones

1. Se recomienda a los futuros investigadores realizar más estudios a nivel local en la población de estudiantes de educación superior, con el objetivo de ampliar el conocimiento del comportamiento entre ambas variables e identificar si existen diferencias o semejanzas entre las diferentes casas de estudio de educación superior. Además, tener en consideración otras variables como la empleabilidad, el clima organizacional, el branding personal, exigencias laborales y el mercado laboral. Asimismo, comprobar si las teorías utilizadas en el presente estudio son aplicables o en las poblaciones de educación superior.
2. Promover, en coordinación con la dirección de bienestar académico del instituto de educación superior, diversas actividades como psicoeducación de las variables investigadas, talleres de valores fundamentales en la institución, trabajo en equipo y toma de decisiones, comunicación asertiva, planeación de metas, compromiso organizacional, empleabilidad, productividad, mercado laboral, a fin de aumentar los niveles de cultura organizacional y desarrollar niveles altos de engagement que les permitan competir.
3. Se sugiere a la dirección de la institución generar mayor acercamiento y participación con los estudiantes que forman parte de esa casa de estudios, para socializar las problemáticas de compromiso organizacional y trabajar en conjunto para cumplir los objetivos propuestos por la institución, con la finalidad de que todos los estudiantes se involucren en la solución de estas.
4. Se sugiere al área de bienestar académico y empleabilidad generar mayor vínculo con las organizaciones para incrementar las competencias requerida como la flexibilidad y

adaptación al cambio y trabajo en equipo. De tal manera preparar al futuro profesional técnico a sumergirse en su próximo centro laboral.

Referencias

- Acevedo, O. (2021). “Compromiso organizacional y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola en Chincha, 2021”, Callao: Universidad César Vallejo.
- Aguilar, M. y Ávila, H. (2018). Inteligencia Emocional y Engagement (Involucramiento) en el trabajo en servidores públicos con mandos medios [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional de la UNAM.
<https://ru.dgb.unam.mx/handle/20.500.14330/TES01000780906>
- Albrecht, S. (2010). Handbooks of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice. Ebooks Corporation.
https://www.academia.edu/67783571/Handbook_of_Employee_Engagement
- Allaire, Y., Firsirotu, M., Abravanel, H., Simard, J., Paupart, R. y Hobbs, B. (1992). Cultura Organizacional: Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos. Bogotá: Legis Editores, 1992. <https://eco.biblio.unc.edu.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=5781>
- Álvarez, M. (2019). “La cultura y clima organizacional de la empresa Álvarez & Álvarez, Arquitectura, Ingeniería y Urbanismo, S.A. de C.V.: una propuesta para su fortalecimiento desde el enfoque de la comunicación estratégica”, Chilpancingo de los Bravo: Universidad Autónoma de Guerrero.
- Anguera, T., Arnau, J., Alto, M., Martínez, R., Pascual, J. y Vallejo, G. (2010). Métodos de Investigación en Psicología. Editorial Síntesis.
- Arias, R. (2021). “Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo en la unidad de trámite documentario en una Universidad Nacional – Cusco”, Lima: Universidad César Vallejo.

- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Melipillan, R., Sánchez, A. y Vivanco, A. (2021). *Manual de Metodología de Investigación*. Universidad del Desarrollo Facultad de Psicología.
- Basterreche, F. (2011). *Dispositivos móviles*.
[https://www.academia.edu/41603260/Cita en: Felix Basterretche, J. \(2007\). Dispositivos Móviles. Argentina: Universidad Nacional del Nordeste \(Trabajo de adscripción\) | José Octavio Islas Carmona - Academia.edu](https://www.academia.edu/41603260/Cita_en:_Felix_Basterretche,_J._(2007)._Dispositivos_Móviles._Argentina:_Universidad_Nacional_del_Nordeste_(Trabajo_de_adscripción)_|_José_Octavio_Islas_Carmona_-_Academia.edu).
- Bakker, A., y Demereouti E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003
- Bonavia, T., Prado, V. y García, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica UST*, 7(1), 15 – 32.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3294911>
- Bordalejo, M., y Ferrari, L. (2017). Cultura Organizacional: su relación con la violencia laboral. *Revista de Psicología UBA*, 27-36.
- Brennan, J., Palermo, P., y Tagliapietra, A. (2012). Engagement, Relación con Nivel de Estudios y Trayectoria Laboral. *Revista de Psicología GEPU*, 36-42.
- Britt, T. (1999). Engaging the self in the field: Testing the triangle model of responsibility. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(6), 696 – 706.
<https://doi.org/10.1177/0146167299025006005>
- Cameron, K. y Quinn, R. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Base don the Competing Values Framework (3ra. Ed.)*. Jossey – Bass, 2011.
https://www.academia.edu/19681050/Diagnosing_and_Changing_Organizational_Cultur
 e

- Castillo, C. (2020). “Cultura organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Trujillo”, Trujillo: Universidad Privada Del Norte.
- Centeno, A. (2019). Engagement del personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, 2019 [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3241>
- Centro de Opinión Pública (2021). Encuesta Nacional de Egresados 2021. https://opinionpublica.uvm.mx/sites/default/files/reportes/UVM_Brochure_V30062021.pdf
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (3ra. Ed.). McGraw – Hill, 2009. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chura, D. (2022). La cultura organizacional y su influencia en el compromiso organizacional del personal en gobierno regional de Tacna, 2022 [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/1052>
- Cueva, M. (2022). Relación entre el síndrome de burnout y el engagement en enfermeras del servicio de Hospitalización de un Hospital Militar de Lima metropolitana [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional Universidad Peruano Cayetano Heredia. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/11434>
- De la Torre, M. (2019). Engagement en el personal administrativo de una entidad prestadora de servicios de saneamiento, cusco 2019 [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3308>

- Del Castillo, M. (2020). "Relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa de servicios tecnológicos – Lima", Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Delgado, S., y Velasquez, K. (2016). "Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma - Arequipa, 2018". Arequipa: Universidad Católica de San Pablo.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. y Shaufeli, W. (2001). The Jobs demands- resources modelo f burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499 -512. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Denison, D., Haaland, S. y Goelzer, P. (2003). *Corporate culture and organizational effectiveness: is there a similar pattern around the world?* Elsevier Science Ltd, 2003. https://www.researchgate.net/publication/235317524_Corporate_culture_and_organizational_effectiveness_Is_there_a_similar_pattern_around_the_world
- Dueñas, F. (26 de Setiembre de 2017). *acsendo.blog*. Obtenido de RECURSOS HUMANOS 6 beneficios del employee engagement: <https://blog.acsendo.com/6-beneficios-del-employee-engagement-infografia/>.
- El Comercio. (11 de abril de 2022). *Conoce las habilidades blandas que buscan las empresas para contratar personal*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/trabajo-en-peru-conoce-las-habilidades-que-buscan-las-empresas-para-contratar-personal-como-crear-un-curriculum-rmmn-noticia/>.
- Endesa, F. (2019). *FUNDACIÓN ENDESA: ILUMINAMOS TALENTO*. Obtenido de <https://www.fundacionendesa.org/es/recursos/a201908-que-es-la-energia>

- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de Jueces. *Revista de psicología*, 6(1), 103-111.
- <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>
- Gob.pe. (30 de mayo de 2023). Encuesta Nacional de Hogares. Plataforma de Datos Abiertos.
- <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2021-instituto-nacional-de-estadistica-e-informatica-%E2%80%93>
- Google. (s.f.). Diccionario Google
- Granell, E., Garaway, D. y Malpica, C. (1997). *Éxito gerencial y cultura: retos y oportunidades en Venezuela*. Ediciones IESA, 1997.
- https://books.google.com.pe/books/about/Exito_gerencial_y_cultura.html?id=ur1EAAAAYAAJ&redir_esc=y
- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento Organizacional: Administración de personas y organizaciones* (12ª. Ed.). CENGAGE Learning, 2017.
- <https://latam.cengage.com/libros/comportamiento-organizacional/>
- Hernández Nieto, R. (2002). *Contributions to Statistical Analysis*. Universidad de los Andes.
- Escurra (1988)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHillEducation.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: software of theMind*. McGraw – Hill, 1991.
- https://www.academia.edu/23695832/Cultures_and_Organizations_Software_of_the_mind
- Hofstede, G., Hofstede, G. y Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: software of theMind* (3ra. Ed.). McGraw – Hill, 2010.

https://books.google.com.pe/books?id=o4OqTgV3V00C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Lara, D. (2019). Clima laboral y engagement: evaluación y correlación en una empresa de seguridad privada [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional de la UNAM.

https://repositorio.unam.mx/contenidos?c=d867pA&q=lara._.rios&t=search_0&as=0&d=false&a=3&v=1

Liébana, C., Fernández, M., Vázquez., Ana., López, A. y Rodríguez, M. (2018). Burnout y engagement en estudiantes universitarios de enfermería. *Enfermería Global*, 17 (2), 131 – 157. Doi: <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.268831>.

López, O. (2018). “Cultura organizacional y productividad. Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, Estado de México, 2018”, Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.

Luna, E. (2019). “Cultura organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CREDICUSCO, agencia Cusco – 2019”, Cusco: Universidad Andina del Cusco.

Luna, E. (2019). Cultura Organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CREDICUSCO – 2019 [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3407>

Marcano, R., Lara, G. y Bejarano, A. (2010). La cultura organizacional del personal docente de la Universidad Nacional de Oriente, núcleo de sucre [Tesis de Licenciatura].

DOCPLAYER. <https://docplayer.es/20302301-La-cultura-organizacional-del-personal-docente-de-la-universidad-de-oriente-nucleo-de-sucre.html>,

Martínez, C., y Salas, C. (2020). Relaciones interpersonales y Engagement del personal

Administrativo en la Universidad Andina del Cusco, Sede Larapa-2020. Licenciados en

- Administración. Universidad Andina del Cusco. Obtenido de:
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3748>
- Messarina, A. (2019). Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima. Lima: TESIS -UPC.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección General de Promoción del Empleo. (2022). Informe de resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional en Perú. Gobierno de Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección General de Promoción del Empleo. (2022). Informe de resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional en Cusco. Gobierno de Perú.
- Muñoz, V. (2019). “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de entretenimiento”, Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Organización Internacional del Trabajo (17 de enero de 2022). La OIT rebaja las previsiones de recuperación del mercado laboral para 2022. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834129/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (14 de diciembre de 2023). Empleo Juvenil en América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/es/migration-stub-4877/empleo-juvenil-en-america-latina-y-el-caribe>.
- Ouchi, W. (1982). Teoría Z: cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés. Norma, Bogotá, 1982. <https://search.worldcat.org/es/title/teoria-z-como-pueden-las-empresas-hacer-frente-al-desafio-japones/oclc/318180309>

Palella, S. y Martins, F. (2006). Metodología de la investigación Cuantitativa. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>

Palomino, A., Orihuela, A., Paredes, M., Rojas, O., & Aliaga, H. (2021). Inserción laboral y empleabilidad de egresados universitarios de la Macro Región Centro del Perú. *Gaceta Científica*, 159-164. Obtenido de: <https://doi.org/10.46794/gacien.7.4.1270>

Paucar, L. (2020). El engagement de los colaboradores de la red de los servicios de salud Cusco Sur, 2020 [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3922>

Pena, M., y Extremera, N. (2012). Inteligencia emocional percibida en el profesorado de Primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). *Revista de Educación*.

Portales, C. (2019). Aporo Organizacional Percibido y Engagement en una empresa de construcción [Tesis de Licenciatura]. Repositorio de Tesis PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14454>.

Rabanal, R., Huamán, C., Murga, N., & Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*.

Radio Programas del Perú (15 de junio de 2021). Desempleo afecta más a los jóvenes y universitarios, según informe del INEI. Obtenido de: <https://rpp.pe/economia/economia/desempleo-afecta-mas-a-los-jovenes-y-universitarios-noticia-1342353?ref=rpp>

RAE. (s.f.).

Recursos y Habilidades. (4 de junio de 2019). Obtenido de Habilidades del futuro:

<https://www.rekursosyhabilidades.com/apartados/adaptabilidad.html>

Reyes, J. (28 de diciembre del 2022). Cinco competencias laborales que demandarán las empresas al contratar en el 2023. Gestión. <https://cornerstone.com.pe/cinco-competencias-laborales-que-demandaran-las-empresas-al-contratar-en-el-2023/>.

Rich, B., Lepine, J. y Crawford, E. (2010). Job engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617 – 635.

https://www.researchgate.net/publication/258130125_Job_engagement_Antecedents_and_effects_on_job_performance

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª Ed.). PEARSON.

https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15ª. Ed.). PEARSON, México, 2013. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf

Rodríguez, J., Rodríguez., R. y Fuerte, M. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038. Doi:

<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1038>

Romero, Y. (2017). “Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarney, 2017”, Lima: Universidad César Vallejo.

Ruiz, C. (2013). *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa: Un Enfoque Cuantitativo y Cualitativo para la Recolección y Análisis de Datos*. E -Books y Papers for Statisticians.

- Saenz, M. (22 de agosto de 2023). Desempleo se duplica en Puno y Cusco, ¿qué hará el gobierno? RPP. <https://rpp.pe/economia/economia/desempleo-se-duplica-en-puno-y-cusco-que-hara-el-gobierno-noticia-1501646?ref=rpp>.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Estudios financieros, 2004.
<https://www.want.uji.es/download/el-engagement-de-los-empleados-un-reto-emergente-para-la-direccion-de-los-recursos-humanos/>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Utrecht: Estudios Financieros. Obtenido de:
http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Perú: Business Support Aneth.
- Santizo, M. (2018). “Cultura Organizacional y Motivación: Estudio realizado con colaboradores del área de producción de tejido, preparación y revisado de Fábrica Cantel de Quetzaltenango”, Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Schaufeli, W y Bakker, A. (2003). UWES – Utrecht Work Engagement Scale. Noviembre – Versión 1.
- Schein, E. (1999). The Corporate Culture Survival Guide. Jossey – Bass, San Francisco, 1999.
<https://books.google.com.pe/books?id=LkYRFu05W-AC&lpg=PR9&ots=5UDQvLL5yP&lr&hl=es&pg=PR1#v=onepage&q&f=false>.

- Seligman, M. (1999). The presidents address. APA. 1998. Annual report. *American Psychology*, 54(1), 5 – 14. Doi: <https://doi.org/10.1177/10983007990010030>.
- Seligman, M. y Christopher, P. (2000). Positive Clinical Psychologi. *American Psychologist*.
<https://ppc.sas.upenn.edu/>
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist* 55(1): 5 – 14. Doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sheldon, K. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychology*, 56(3), 216 – 217. Doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.216>
- Simonton, D. y Baumeister, R. (2005). Positive Psychology at the Summit. *Review of General Psychology*, 9(2), 99 – 102. Doi: <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2>.
- Sociedad de comercio exterior del Perú. (17 de noviembre del 2023). El Perú ocupa el lugar 82 de 134 países en el Ranking Mundial de Competitividad del talento.
<https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-peru-ocupa-el-lugar-82-de-134-paises-en-el-ranking-mundial-de->
- Sociedad de comercio exterior del Perú. (28 de abril del 2023). Día del trabajo 2023: ¿Cómo se encuentra la situación actual en el Perú? <https://www.comexperu.org.pe/articulo/dia-del-trabajo-2023-como-se-encuentra-la-situacion-actual-en-el-peru>
- Esteves, M. (2022). La cultura organizacional y su Incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2021 [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional Universidad Ricardo Palma.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/6180competitividad-del-talento>

- Toscano, C., Vesga, J. y Avendaño, B. (2019). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137. Doi: <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/3134>
- Varela, A., Leyva, V., Napurí, D., Chávez, N., Chunga, C., Tenorio, D., Marquez, E., Uceda, E., Yacila, M., Carcelén, R., Montenegro, J., Cortez, F., Avila, J., La Cruz, J., Espinal, L., Peña, L., Coral, R., Camahuali, Y. y Ramirez, S. (31 de julio de 2023). Demanda de ocupaciones en Cusco 2023 [Archivo PDF]. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4921787/Informe%20EDO%20al%202023%20_%20Cusco%20vf.pdf?v=1690840184
- Varela, A., Leyva, V., Napurí, D., Chávez, N., Chunga, C., Tenorio, D., Marquez, E., Uceda, E., Yacila, M., Carcelén, R., Montenegro, J., Cortez, F., Avila, J., La Cruz, J., Espinal, L., Peña, L., Coral, R., Camahuali, Y. y Ramirez, S. (1 de junio de 2023). Demanda de ocupaciones en Perú 2023 [Archivo PDF]. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4639602/Informe%20EDO%20al%202023%20_%20Peru.pdf?v=1685657042
- Velásquez, F. (2021). Felicidad y engagement en docentes de una universidad privada, Chiclayo 2018 [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional Universidad Peruano Cayetano Heredia. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/11350>
- Vila, G., Alvarez, D., y Castro, C. (2015). Analisis del Engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas Españolas Asociadas a REDEMPRENDIA (Primera ed.). Galicia, España: Dollar Photo Club.
- Zamora, G. (2018). Cultura Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa San Gabriel, Chiclayo – 2018 [Tesis de

Licenciatura]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23986>.

Zavaleta, J. (2018). “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo Cusco, 2017”, Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Apéndice C:

Encuesta “Mi primera Experiencia Laboral”



Mi primera Experiencia Laboral

¡Hola! somos un equipo de investigación que pertenece a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Y estamos realizando una encuesta sobre “empleabilidad” en estudiantes que inician su vida laboral y profesional. Es una investigación social donde se recogen las opiniones de los estudiantes sobre su primera experiencia laboral. Le aclaro que el equipo de investigación no toma en cuenta ni difunde opiniones individuales, sino que la encuesta tomará sentido cuando se reúna todas las respuestas en conjunto. Nos ha tocado hacerle la encuesta a usted. ¿Nos podría colaborar a contestar unas preguntas de la encuesta? No le tomará más que unos minutos y realmente nos sería de gran ayuda y le agradeceremos mucho.

Programa de Estudio: Mecanico Producción I.

Edad: 21

Género: (M) (F) (O)

1. ¿El programa de estudio al que perteneces te brindó un centro de prácticas o tuviste que gestionar tu propio centro de prácticas? (Sé extenso/a en tu respuesta)

La institución a la que pertenezco sí me brindó un centro de prácticas,

2. En caso gestionaste tu propio centro de prácticas, cuéntanos acerca de tu experiencia. (Sé extenso/a en tu respuesta)

sí, gestioné

3. Nos gustaría saber ¿Cómo te va en tu centro de prácticas?

Te va bien prácticamente, en lo que aprendí en el centro ya que aplico lo que me están enseñando. Claro al inicio no fue fácil, pero ahora he aprendido a manejarlo y que puede ser un poco más fácil.

4. ¿Te sientes identificado con el programa de estudio al que perteneces? ¿Por qué?

A medida que fui acompañando mis aprendizajes, ya que con anterioridad tenía dificultades, me desarrollé con los demás, pero ahora ya puedo manejarlos más fácil y de manera más rápida.

5. En caso te sientas / no te sientas identificado, explícanos tu respuesta. (Sé extenso/a en tu respuesta)

No, me siento el hecho de que está organizada en una oficina

6. ¿Te sientes parte de la institución en la que actualmente realizas tus prácticas?

Como dice al inicio de este trabajo cuando las prácticas proper se dan en un lugar desconocido, ahora estoy mejor cuando voy a las prácticas y si siento que estoy dentro con respecto con la institución.

7. En caso te sientas / no te sientas parte de la institución, explícanos tu respuesta. (Sé extenso/a en tu respuesta)

Me gusta pertenecer a la institución donde voy a las prácticas, puedo aprender más sobre mi carrera y desarrollar profesionalmente, a veces hacen cosas que en la escuela no se hacen y eso ayuda a que la institución esté mejor.

8. ¿Consideras que tu centro de formación profesional te brindó habilidades para desempeñarte profesionalmente?

En parte sí, en parte no, ya que la mayoría de las habilidades se aprenden en otras instituciones que hacen prácticas.

9. Explícanos que habilidades te brindó tu centro de formación profesional. (Sé extenso/a en tu respuesta)

Diferentes habilidades como valores, actitud de calidad de productos, organización de recursos humanos entre otros.

10. ¿Haz escuchado hablar de los términos cultura organizacional y engagement? ¿Qué sabes de estos términos? (Sé extenso/a en tu respuesta)

Desde mi punto de vista sé que la cultura organizacional es el conjunto de valores, normas y comportamientos que caracterizan a una organización y que influyen en su funcionamiento.

Apéndice D:

Escala de Cultura Organizacional de Denison Original

APPENDIX A ITEMS AND INDEXES FOR EACH TRAIT

Index	Scale	Item
Involvement	Empowerment	1. Most employees are highly involved in their work.
		2. Decisions are usually made at the level where the best information is available.
		3. Information is widely shared so that everyone can get the information he or she needs when it's needed.
		4. Everyone believes that he or she can have a positive impact.
		5. Business planning is ongoing and involves everyone in the process to some degree.
	Team Orientation	6. Cooperation across different parts of the organization is actively encouraged.
		7. People work like they are part of a team.
		8. Teamwork is used to get work done, rather than hierarchy.
		9. Teams are our primary building blocks.
		10. Work is organized so that each person can see the relationship between his or her job and the goals of the organization.
	Capability Development	11. Authority is delegated so that people can act on their own.
		12. The "bench strength" (capability of people) is constantly improving.
		13. There is continuous investment in the skills of employees.
		14. The capabilities of people are viewed as an important source of competitive advantage.
		15. <i>Problems often arise because we do not have the skills necessary to do the job.</i> ⁴
Consistency	Core Values	16. The leaders and managers "practice what they preach."
		17. There is a characteristic management style and a distinct set of management practices.

Appendix A. (Continued)

Index	Scale	Item
		18. There is a clear and consistent set of values that governs the way we do business.
		19. Ignoring core values will get you in trouble.
		20. There is an ethical code that guides our behavior and tells us right from wrong.
	Agreement	21. When disagreements occur, we work hard to achieve "win-win" solutions.
		22. There is a "strong" culture.
		23. It is easy to reach consensus, even on difficult issues.
		24. <i>We often have trouble reaching agreement on key issues.*</i>
		25. There is a clear agreement about the right way and the wrong way to do things.
	Coordination and Integration	26. Our approach to doing business is very consistent and predictable.
		27. People from different parts of the organization share a common perspective.
		28. It is easy to coordinate projects across different parts of the organization.
		29. <i>Working with someone from another part of this organization is like working with someone from a different organization.*</i>
		30. There is good alignment of goals across levels.
Adaptability	Creating Change	31. The way things are done is very flexible and easy to change.
		32. We respond well to competitors and other changes in the business environment.
		33. New and improved ways to do work are continually adopted.
		34. <i>Attempts to create change usually meet with resistance.*</i>
		35. Different parts of the organization often cooperate to create change.
	Customer Focus	36. Customer comments and recommendations often lead to changes.
		37. Customer input directly influences our decisions.
		38. All members have a deep understanding of customer wants and needs.
		39. <i>The interests of the customer often get ignored in our decisions.*</i>
		40. We encourage direct contact with customers by our people.
	Organizational Learning	41. We view failure as an opportunity for learning and improvement.

Index	Scale	Item
Mission	Strategic Direction & Intent	42. Innovation and risk-taking are encouraged and rewarded.
		43. <i>Lots of things "fall between the cracks."</i> *
		44. Learning is an important objective in our day-to-day work.
		45. We make certain that the "right hand knows what the left hand is doing."
		46. There is a long-term purpose and direction.
	Goals & Objectives	47. Our strategy leads other organizations to change the way they compete in the industry.
		48. There is a clear mission that gives meaning and direction to our work.
		49. There is a clear strategy for the future.
		50. <i>Our strategic direction is unclear to me.</i> *
		51. There is widespread agreement about goals.
	Vision	52. Leaders set goals that are ambitious, but realistic.
		53. The leadership has "gone on record" about the objectives we are trying to meet.
		54. We continuously track our progress against our stated goals.
55. People understand what needs to be done for us to succeed in the long run.		
56. We have a shared vision of what the organization will be like in the future.		
		57. Leaders have a long-term viewpoint.
		58. <i>Short-term thinking often compromises our long-term vision.</i> *
		59. Our vision creates excitement and motivation for our employees.
		60. We are able to meet short-term demands without compromising our long-term vision.

* Items in italics are worded negatively in the survey. Responses are reversed for analytic purposes.

Apéndice E:

Escala de Cultura Organizacional adaptado al español por Bonavia et al.

ESCALA DE CO

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

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

12	La capacidad del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22	Este grupo tiene una cultura “fuerte”.					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					

31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.						
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.						
33	Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.						
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.						
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.						
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.						
37	La información sobre nuestro cliente influye en nuestras decisiones.						
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.						
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.						
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.						
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.						
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.						
43	Muchas ideas "se pierden en el camino".						
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.						
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".						
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.						
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.						
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.						
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.						
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.						
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.						
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.						
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.						
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.						
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.						
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro						
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.						
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo Plazo.						
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.						
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.						

Apéndice G:

Escala de cultura organizacional Ajustada

ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DENISON



Edad:

Sexo: (M) (F) (O)

Carrera:

Semestre:

El presente cuestionario, está diseñado como parte de una investigación realizada para la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el cual consta de 60 ítems, con la finalidad de determinar aspectos relacionados con la cultura organizacional del I.S.T.T.A.

Por favor responda a los siguientes planteamientos de acuerdo a la escala del 1 al 5.

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

#	Planteamiento	1	2	3	4	5
1	La mayoría de los estudiantes están comprometidos con sus actividades.					
2	Las decisiones, con frecuencia las toman las personas que disponen de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir con facilidad.					
4	Cada estudiante cree que puede tener un impacto positivo.					
5	La planificación de nuestras actividades es continua, que involucra a toda nuestra institución.					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta Institución.					
7	Estudiar en esta institución es como formar parte de un equipo.					
8	Acostumbramos realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la institución.					
9	Los equipos son los principales pilares de esta institución.					
10	El estudiante se organiza para que cada persona entienda la relación entre sus actividades y los objetivos de la institución.					
11	El liderazgo se delega para que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12	Las capacidades de nuestros compañeros están mejorando constantemente.					
13	La institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					

14	La capacidad de los estudiantes es vista como una fuente importante de ventaja frente a las demás instituciones.					
15	Surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer nuestras actividades.					
16	Los docentes y responsables de la institución practican lo que dicen.					
17	Existe un estilo de dirección característico, con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que guían nuestras prácticas.					
19	Ignorar los valores esenciales de esta institución me ocasionará problemas.					
20	Existe un código ético que guíe los comportamientos y nos ayudan a distinguir lo correcto.					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones.					
22	Esta institución tiene una cultura organizacional "fuerte".					
23	Es fácil ponerse de acuerdo en la institución incluso frente a problemas difíciles.					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas importantes.					
25	Existe un acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26	La forma de realizar actividades en nuestra institución es consistente y predecible.					
27	Las personas de diferentes grupos de esta institución tienen un objetivo en común.					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta institución.					
29	Realizar una actividad con alguien de otro grupo de esta institución es como trabajar con alguien desconocido.					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptamos continuamente nuevas formas de hacer las cosas.					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35	Los estudiantes y responsables de esta institución cooperan a menudo para introducir cambios.					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros docentes conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre nuestros compañeros influye en nuestras decisiones.					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					

39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los compañeros.					
40	Fomentamos el contacto directo entre nuestros docentes y compañeros.					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender.					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados por la institución.					
43	Muchas ideas se pierden por el camino.					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestra institución.					
45	Se aseguran que todos estén informados acerca de lo que ocurre en la institución.					
46	Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.					
48	Esta institución tiene una misión clara.					
49	Esta institución tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50	La orientación estratégica de esta institución no me resulta clara.					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52	Nuestros líderes fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55	Las personas de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.					
57	Nuestros líderes tienen una perspectiva a largo plazo.					
58	El objetivo a corto plazo forma parte de nuestra visión a largo plazo.					
59	Nuestra visión nos genera entusiasmo y motivación.					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

Apéndice H:

Utrecht Work Engagement Scale (Original)

Versión en inglés

Work & Well-being Survey (UWES) ©

The following 17 statements are about how you feel at work. Please read each statement carefully and decide if you ever feel this way about your job. If you have never had this feeling, cross the '0' (zero) in the space after the statement. If you have had this feeling, indicate how often you feel it by crossing the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way.

	Almost never	Rarely	Sometimes	Often	Very often	Always
0	1	2	3	4	5	6
Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day

1. _____ At my work, I feel bursting with energy* (VI1)
2. _____ I find the work that I do full of meaning and purpose (DE1)
3. _____ Time flies when I'm working (AB1)
4. _____ At my job, I feel strong and vigorous (VI2)*
5. _____ I am enthusiastic about my job (DE2)*
6. _____ When I am working, I forget everything else around me (AB2)
7. _____ My job inspires me (DE3)*
8. _____ When I get up in the morning, I feel like going to work (VI3)*
9. _____ I feel happy when I am working intensely (AB3)*
10. _____ I am proud on the work that I do (DE4)*
11. _____ I am immersed in my work (AB4)*
12. _____ I can continue working for very long periods at a time (VI4)
13. _____ To me, my job is challenging (DE5)
14. _____ I get carried away when I'm working (AB5)*
15. _____ At my job, I am very resilient, mentally (VI5)
16. _____ It is difficult to detach myself from my job (AB6)
17. _____ At my work I always persevere, even when things do not go well (VI6)

-
- Shortened version (UWES-9); VI= vigor; DE = dedication; AB = absorption

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

Apéndice I:

Utrecht Work Engagement Scale (Versión Española)

Versión en español

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

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

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

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

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

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

Apéndice J:

Utrecht Work Engagement Scale (Adaptación Cusqueña)

Engagement en el Trabajo (UWES)

Área de Trabajo: _____

Sexo: _____

Condición Laboral: _____

Ubicación de espacio de trabajo: _____

Las siguientes preguntas se refieren a como las personas se sienten en su entorno laboral.

Por favor, lea con cuidado cada pregunta y responda adecuadamente.

Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario podría responder en una escala de 1 a 6, teniendo en cuenta de 6 es siempre se ha sentido así y 1 cuando se sintió así tan solo una vez.

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

Apéndice K: Utrecht Work Engagement Scale (Ajustado)



Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Edad:

Sexo: (M) (F) (O)

Carrera:

Semestre:

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

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

1. _____ En mis prácticas me siento lleno de energía (VI1)*
2. _____ Mis prácticas están llenas de significado y propósito (DE1)
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy en mis prácticas (AB1)
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mis prácticas (VI2)*
5. _____ Estoy entusiasmado con mis prácticas (DE2)*
6. _____ Cuando estoy en mis prácticas olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. _____ Mis prácticas me inspiran (DE3)*
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a mis prácticas (VI3)*
9. _____ Soy feliz cuando estoy concentrado en mis prácticas (AB3)*
10. _____ Estoy orgulloso de las prácticas que realizo (DE4)*
11. _____ Estoy inmerso en mis prácticas (AB4)*
12. _____ Puedo continuar en mis prácticas durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. _____ Mis prácticas son retadoras (DE5)
14. _____ Me "dejo llevar" por mis prácticas (AB5)*
15. _____ Soy muy persistente en mis prácticas (VI5)
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mis prácticas (AB6)
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo mis prácticas (VI6)

Apéndice L: Ficha Sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA



En esta ficha Ud. deberá llenar los datos que se le soliciten de la manera más exacta y veraz posible. En las preguntas con opciones deberá marcar con una X. La veracidad de los datos permitirá acercarse de manera óptima al fin de la presente investigación:

Edad: _____

Sexo:

• (M)asculino

• (F)emenino

• (O)tros

Carrera: _____

Semestre: _____

Apéndice M:

Validación del instrumento “Denison Organizational Culture Survey” mediante criterio de jueces CVC.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Gareth Del Castillo Estrada

Cusco, 16 de enero del 2023

Presente

Asunto: Validación del instrumento psicológico a través de juicio de experto

Es muy grato dirigirnos a Ud. para expresarle nuestro saludo y consideración. Como Bachilleres en Psicología nos encontramos en proceso de elaboración de Tesis de grado para obtener el título de Licenciados en Psicología, requerimos de su apoyo para validar el instrumentos psicológico denominado **Denison Organizational Culture Survey (DOCS)**, es imprescindible contar con su aprobación para la validez del instrumento, siendo parte del juicio de expertos, para adaptar el instrumento y poder aplicarlo en la población de estudiantes practicantes de un Instituto de Educación Superior de la Ciudad del Cusco.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Instrumentos
- Hoja de calificación

Expresándoles nuestro sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de Ud., no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente solicitud.

Atentamente,



Bach. Wilbert Cristhofer Condori Gonzales



Bach. Jhonatan Curi Quispe

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

VARIABLE:

Cultura Organizacional: Es la columna vertebral de una organización, la cual encuentra su base en los valores, creencias y suposiciones de cada miembro de la organización, orientando su comportamiento y facilitando el trabajo en común." (Denison, 1996).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE:

Dimensión 1 Involucramiento: Es el fortalecimiento de las personas, las organizaciones como equipos de trabajo y la evolución del talento humano en todos los sectores. (Denison et al., 2003)

Dimensión 2 Consistencia: Es un fundamento esencial de adhesión interna y estabilidad, producto de un esquema cognitivo común con un elevado grado de aceptación que guía a la efectividad organizacional. (Denison et al., 2003).

Dimensión 3 Adaptabilidad: Consiste en adecuarse a los requerimientos de los clientes y a la alteración del contexto organizacional. (Denison et al, 2003).

Dimensión 4 Misión: Se refiere a direccionar de manera clara y sencilla los propósitos y metas de la organización. (Denison et al, 2003).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
1. Involucramiento	Empoderamiento	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Escala Likert CA= Completamente en Desacuerdo (5) D= En Desacuerdo (4) NA/ND= Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo (3) D= En Desacuerdo (2) CD= Completamente en desacuerdo (1)
	Orientación del Equipo		
	Desarrollo de Capacidades Valores Fundamentales		
2. Consistencia	Acuerdo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	CD= Completamente en desacuerdo (1)
	Coordinación e Integración		
3. Adaptabilidad	Creación de cambio	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45	Ítems 15, 24, 29, 34, 39, 43, 50 y 58 puntuaciones invertidas
	Enfoque en el Cliente		
	Aprendizaje Organizacional		
4. Misión	Dirección Estratégica e Intención	46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55,	
	Metas y objetivos		
	Visión		
		56, 57, 58, 59, 60	

Juez N°1

CRITERIO DE JUECES – HOJA DE CALIFICACIÓN							
EVALUADOR		Dr. Gareth Del Castillo Estrada					
		INSTRUMENTO		Denison Organizational Culture Survey			
INDICADORES							
COHERENCIA		El ítem mide alguna variable/ categoría presente en el cuadro de congruencia metodológica					
CLARIDAD		El ítem es claro (no genera confusión o contradicciones)					
ESCALA		El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento					
RELEVANCIA		El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación					
ESCALA DE VALORES							
1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Buëno 5= Excelente							
CONTENIDO				EVALUACIÓN			
ITEM	INDICADORES GENERALES	OBSERVACIONES	1	2	3	4	5
1	COHERENCIA						R
	CLARIDAD				R		
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						R
2	COHERENCIA						R
	CLARIDAD						X
	ESCALA						R
	RELEVANCIA						R
3	COHERENCIA						R
	CLARIDAD						
	ESCALA				R		R
	RELEVANCIA						R
4	COHERENCIA						R
	CLARIDAD						R
	ESCALA				R		R
	RELEVANCIA						R
5	COHERENCIA						R
	CLARIDAD						R
	ESCALA				R		R
	RELEVANCIA						R
6	COHERENCIA						R
	CLARIDAD						R
	ESCALA						R
	RELEVANCIA						R
7	COHERENCIA						R
	CLARIDAD						R
	ESCALA						R
	RELEVANCIA						R
8	COHERENCIA						R
	CLARIDAD						R
	ESCALA				R		R
	RELEVANCIA						R
9	COHERENCIA						R

	CLARIDAD				2		
	ESCALA						2
	RELEVANCIA						2
10	COHERENCIA						2
	CLARIDAD						2
	ESCALA						2
	RELEVANCIA						2
11	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
12	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
13	COHERENCIA						2
	CLARIDAD						2
	ESCALA						2
	RELEVANCIA						2
14	COHERENCIA						2
	CLARIDAD						2
	ESCALA						2
	RELEVANCIA						2
15	COHERENCIA						2
	CLARIDAD						2
	ESCALA						2
	RELEVANCIA						2
16	COHERENCIA						2
	CLARIDAD						2
	ESCALA						2
	RELEVANCIA						2
17	COHERENCIA						2
	CLARIDAD						2
	ESCALA						2
	RELEVANCIA						2
18	COHERENCIA						2
	CLARIDAD						2
	ESCALA						2
	RELEVANCIA						2
19	COHERENCIA						2
	CLARIDAD						2
	ESCALA						2
	RELEVANCIA						2
20	COHERENCIA						2
	CLARIDAD						2
	ESCALA						2
	RELEVANCIA						2
21	COHERENCIA						2

	CLARIDAD			9			
	ESCALA						9
	RELEVANCIA						X
22	COHERENCIA				9		
	CLARIDAD			9			
	ESCALA						9
	RELEVANCIA						X
23	COHERENCIA						9
	CLARIDAD						9
	ESCALA						9
	RELEVANCIA						9
24	COHERENCIA						9
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
25	COHERENCIA						9
	CLARIDAD						9
	ESCALA						9
	RELEVANCIA						9
26	COHERENCIA						9
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
27	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						9
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
28	COHERENCIA						9
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
29	COHERENCIA			9			
	CLARIDAD			X			
	ESCALA			X			
	RELEVANCIA			9			
30	COHERENCIA						9
	CLARIDAD			9			
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
31	COHERENCIA						9
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
32	COHERENCIA						9
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
33	COHERENCIA						X

	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
34	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
35	COHERENCIA						X
	CLARIDAD				X		
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
36	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
37	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
38	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
39	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
40	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
41	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
42	COHERENCIA						X
	CLARIDAD				X		
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
43	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
44	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
45	COHERENCIA					X	

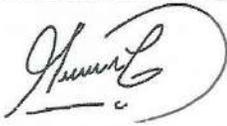
Juez N°2

CRITERIO DE JUECES – HOJA DE CALIFICACIÓN							
EVALUADOR							
FECHA		INSTRUMENTO		Denison Organizational Culture Survey			
INDICADORES							
COHERENCIA		El ítem mide alguna variable/ categoría presente en el cuadro de congruencia metodológica					
CLARIDAD		El ítem es claro (no genera confusión o contradicciones)					
ESCALA		El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento					
RELEVANCIA		El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación					
ESCALA DE VALORES							
1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente							
CONTENIDO			EVALUACIÓN				
ITEM	INDICADORES GENERALES	OBSERVACIONES	1	2	3	4	5
1	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
2	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA						X
	RELEVANCIA				X		
3	COHERENCIA						X
	CLARIDAD	Es decir, desde que se introdujo el ítem		X			
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
4	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
5	COHERENCIA						X
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
6	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
7	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
8	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
9	COHERENCIA				X		

	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
10	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
11	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
12	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
13	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
14	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
15	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
16	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
17	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
18	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
19	COHERENCIA						X
	CLARIDAD	En el momento de la revisión se					X
	ESCALA	se revisó y se					X
	RELEVANCIA						X
20	COHERENCIA					X	X
	CLARIDAD					X	X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
21	COHERENCIA						X

	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
46	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
47	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
48	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
49	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
50	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
51	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
52	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
53	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
54	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
55	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
56	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
57	COHERENCIA							X

	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
58	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
59	RELEVANCIA						X
	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
60	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
	COHERENCIA						X

<p>OBSERVACIONES FINALES</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	 <p>Ps. Andrea Mariana Centeno Palomino CP. 5737 FIRMA Y SELLO</p>
--	---

Juez N°3

CRITERIO DE JUECES – HOJA DE CALIFICACIÓN							
EVALUADOR		Mtro. Yuri Edison Mancilla Gudiel					
		INSTRUMENTO		Denison Organizational Culture Survey			
INDICADORES							
COHERENCIA		El ítem mide alguna variable/ categoría presente en el cuadro de congruencia metodológica					
CLARIDAD		El ítem es claro (no genera confusión o contradicciones)					
ESCALA		El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento					
RELEVANCIA		El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación					
ESCALA DE VALORES							
1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente							
CONTENIDO			EVALUACIÓN				
ITEM	INDICADORES GENERALES	OBSERVACIONES	1	2	3	4	5
1	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
2	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
3	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
4	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
5	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
6	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
7	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
8	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
9	COHERENCIA					X	

	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
10	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
11	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
12	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
13	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
14	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
15	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
16	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
17	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
18	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
19	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
20	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
21	COHERENCIA					X	

	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
22	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
23	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
24	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
25	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
26	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
27	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
28	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
29	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
30	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
31	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
32	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
33	COHERENCIA					X	

	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
34	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
35	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
36	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
37	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
38	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
39	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
40	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
41	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
42	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
43	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
44	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
45	COHERENCIA					X	

	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
46	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
47	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
48	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
49	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
50	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
51	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
52	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
53	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
54	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
55	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
56	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
57	COHERENCIA					X	

	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
58	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
59	RELEVANCIA						X
	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
60	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
	COHERENCIA						X

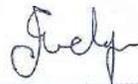
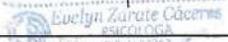
OBSERVACIONES FINALES	 <p>PSICÓLOGO C.Ps.P.14428</p>
.....	
.....	
.....	

FIRMA Y SELLO

Juez N°4

CRITERIO DE JUECES -- HOJA DE CALIFICACIÓN							
EVALUADOR		Ps. Evelyn Zarate Cáceres					
		INSTRUMENTO		Denison Organizational Culture Survey			
INDICADORES							
COHERENCIA		El ítem mide alguna variable/ categoría presente en el cuadro de congruencia metodológica					
CLARIDAD		El ítem es claro (no genera confusión o contradicciones)					
ESCALA		El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento					
RELEVANCIA		El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación					
ESCALA DE VALORES							
1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente							
CONTENIDO			EVALUACIÓN				
ITEM	INDICADORES GENERALES	OBSERVACIONES	1	2	3	4	5
1	COHERENCIA						X
	CLARIDAD					X	
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
2	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
3	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
4	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
5	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
6	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
7	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
8	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
9	COHERENCIA						X

	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
58	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
59	RELEVANCIA						X
	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
60	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X

<p>OBSERVACIONES FINALES</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	  FIRMA Y SELLO
--	--

Juez N°5

CRITERIO DE JUECES – HOJA DE CALIFICACIÓN							
EVALUADOR		Ps. Luis Enrique Zevallos Velásquez					
		INSTRUMENTO		Denison Organizational Culture Survey			
INDICADORES							
COHERENCIA		El ítem mide alguna variable/ categoría presente en el cuadro de congruencia metodológica					
CLARIDAD		El ítem es claro (no genera confusión o contradicciones)					
ESCALA		El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento					
RELEVANCIA		El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación					
ESCALA DE VALORES							
1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente							
CONTENIDO			EVALUACIÓN				
ITEM	INDICADORES GENERALES	OBSERVACIONES	1	2	3	4	5
1	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
2	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
3	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
4	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
5	COHERENCIA						X
	CLARIDAD	redacción				X	X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
6	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
7	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
8	COHERENCIA	redacción					X
	CLARIDAD	redacción				X	X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
9	COHERENCIA						X

	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
10	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
11	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
12	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
13	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
14	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
15	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
16	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
17	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
18	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
19	COHERENCIA						X
	CLARIDAD	Corregir				X	X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
20	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
21	COHERENCIA						X

	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
22	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
23	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
24	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
25	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
26	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
27	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
28	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
29	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
30	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
31	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
32	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
33	COHERENCIA	re dacción				X	X

	CLARIDAD					X	
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
34	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
35	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
36	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
37	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
38	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
39	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
40	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
41	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
42	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
43	COHERENCIA						X
	CLARIDAD	especificar				X	
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
44	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
45	COHERENCIA						X

	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
46	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
47	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
48	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
49	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
50	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
51	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
52	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
53	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
54	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
55	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
56	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
57	COHERENCIA						X

	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
58	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
59	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
60	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	

<p>OBSERVACIONES FINALES</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;">  <p>C.Ps.P. 28708</p> <p>FIRMA Y SELLO</p> </div> </div>
---	---

Apéndice N:**Validación del instrumento “ Utrecht Work Engagement Scale” mediante criterio de jueces CVC****CARTA DE PRESENTACIÓN**

Dr. Gareth Del Castillo Estrada

Cusco, 16 de enero del 2023

Presente

Asunto: Validación del instrumento psicológico a través de juicio de experto

Es muy grato dirigirnos a Ud. para expresarle nuestro saludo y consideración. Como Bachilleres en Psicología nos encontramos en proceso de elaboración de Tesis de grado para obtener el título de Licenciados en Psicología, requerimos de su apoyo para validar el instrumento psicológico denominado **Utrecht Work Engagement Scale**, es imprescindible contar con su aprobación para la validez del instrumento, siendo parte del juicio de expertos, para adaptar el instrumento y poder aplicarlo en la población de estudiantes practicantes de un Instituto de Educación Superior de la Ciudad del Cusco.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Instrumentos
- Hoja de calificación.

Expresándoles nuestro sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de Ud., no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente solicitud.

Atentamente,



Bach. Wilbert Cristhofer Condori Gonzales



Bach. Jhonatan Curi Quispe

VARIABLE:

Engagement: Es un estado mental positivo vinculado al trabajo, influido por niveles elevados de energía, compromiso y absorción en las tareas laborales. El engagement no es simplemente un estado momentáneo y específico, sino más bien un estado afectivo-cognitivo duradero que no se limita a un objeto, evento o situación particular. (Salanova y Schaufeli, 2004).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE:

Dimensión 1 Vigor: Se refiere al empleo y adaptación de elevados niveles de energía mental en las extensas horas de trabajo, con el propósito de colaborar al equipo de trabajo. (Salanova y Schaufeli, 2004).

Dimensión 2 Absorción: Se refiere al elevado grado de involucramiento en el desenvolvimiento de las funciones diarias de la organización. Logrando así el goce de las labores que realiza. (Salanova y Schaufeli, 2004).

Dimensión 3 Dedicación: Se forma un vínculo del colaborador con su trabajo, por lo cual se verá reflejado en su estimación e inspiración. (Salanova y Schaufeli, 2004).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
1. Vigor	Energía	1, 4, 8, 12, 15, 17	Escala Likert
	Adaptabilidad Esfuerzo		S= Siempre CS= Casi Siempre BV= Bastante
2. Absorción	Concentración	3, 6, 9, 11, 14, 16	Veces
	Inmersión		R= Regularmente AV= Algunas
3. Dedicación	Entusiasmo	2, 5, 7, 10, 13	Veces
	Inspiración		CN= Casi Nunca N= Nunca

Juez N°1

CRITERIO DE JUECES – HOJA DE CALIFICACIÓN							
EVALUADOR		Dr. Gareth Del Castillo Estrada					
		INSTRUMENTO	ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO				
INDICADORES							
COHERENCIA	El ítem mide alguna variable/ categoría presente en el cuadro de congruencia metodológica						
CLARIDAD	El ítem es claro (no genera confusión o contradicciones)						
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento						
RELEVANCIA	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación						
ESCALA DE VALORES							
1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente							
CONTENIDO			EVALUACIÓN				
ITEM	INDICADORES GENERALES	OBSERVACIONES	1	2	3	4	5
1	COHERENCIA						9
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
2	COHERENCIA						X
	CLARIDAD				R		
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
3	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
4	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
5	COHERENCIA						R
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
6	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
7	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
8	COHERENCIA						R
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X

Juez N°2

CRITERIO DE JUECES – HOJA DE CALIFICACIÓN							
EVALUADOR							
FECHA		INSTRUMENTO		ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO			
INDICADORES							
COHERENCIA	El ítem mide alguna variable/ categoría presente en el cuadro de congruencia metodológica						
CLARIDAD	El ítem es claro (no genera confusión o contradicciones)						
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento						
RELEVANCIA	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación						
ESCALA DE VALORES							
1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente							
CONTENIDO				EVALUACIÓN			
ITEM	INDICADORES GENERALES	OBSERVACIONES	1	2	3	4	5
1	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
2	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
3	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
4	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
5	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
6	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
7	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
8	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X

9	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
10	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
11	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
12	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
13	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
14	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
15	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
16	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X
17	COHERENCIA							X
	CLARIDAD							X
	ESCALA							X
	RELEVANCIA							X

<p>OBSERVACIONES FINALES</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	 <p>Pa. Andrea Mariana Genteso Palomino CP. 5737 FIRMA Y SELLO</p>
--	--

Juez N°3

CRITERIO DE JUECES – HOJA DE CALIFICACIÓN							
EVALUADOR		Mtro. Yuri Edison Mancilla Gudiel					
		INSTRUMENTO		ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO			
INDICADORES							
COHERENCIA		El ítem mide alguna variable/ categoría presente en el cuadro de congruencia metodológica					
CLARIDAD		El ítem es claro (no genera confusión o contradicciones)					
ESCALA		El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento					
RELEVANCIA		El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación					
ESCALA DE VALORES							
1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente							
CONTENIDO			EVALUACIÓN				
ITEM	INDICADORES GENERALES	OBSERVACIONES	1	2	3	4	5
1	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
2	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
3	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
4	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
5	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
6	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
7	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
8	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	

9	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
10	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
11	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
12	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
13	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
14	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
15	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
16	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	
17	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD					X	
	ESCALA					X	
	RELEVANCIA					X	

<p>OBSERVACIONES FINALES</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	 <p> <i>[Signature]</i> PSICÓLOGO C.Ps.P.14428 </p> <p>FIRMA Y SELLO</p>
--	---

Juez N°4

CRITERIO DE JUECES – HOJA DE CALIFICACIÓN							
EVALUADOR		Ps. Evelyn Zarate Cáceres					
		INSTRUMENTO		ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO			
INDICADORES							
COHERENCIA		El ítem mide alguna variable/ categoría presente en el cuadro de congruencia metodológica					
CLARIDAD		El ítem es claro (no genera confusión o contradicciones)					
ESCALA		El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento					
RELEVANCIA		El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación					
ESCALA DE VALORES							
1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente							
CONTENIDO			EVALUACIÓN				
ITEM	INDICADORES GENERALES	OBSERVACIONES	1	2	3	4	5
1	COHERENCIA					✓	
	CLARIDAD					✓	
	ESCALA					✓	
	RELEVANCIA					✓	
2	COHERENCIA					>	
	CLARIDAD					>	
	ESCALA					>	
	RELEVANCIA					✓	
3	COHERENCIA					✓	
	CLARIDAD					x	
	ESCALA					x	
	RELEVANCIA					✓	
4	COHERENCIA					x	
	CLARIDAD					✓	
	ESCALA					✓	
	RELEVANCIA					x	
5	COHERENCIA					✓	
	CLARIDAD					x	
	ESCALA					✓	
	RELEVANCIA					✓	
6	COHERENCIA					x	
	CLARIDAD					✓	
	ESCALA					x	
	RELEVANCIA					x	
7	COHERENCIA					✓	
	CLARIDAD					✓	
	ESCALA					x	
	RELEVANCIA					✓	
8	COHERENCIA	<i>Reduccion</i>			✓		
	CLARIDAD					✓	
	ESCALA					x	
	RELEVANCIA					✓	

9	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
10	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
11	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
12	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
13	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
14	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
15	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
16	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
17	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X

OBSERVACIONES FINALES	
<p>Sugiero lecturas prácticas por prácticas pre o profesionales. para una mejor claridad.</p>	
 PSICOLOGA C.P.S. 27963	
FIRMA Y SELLO	

Juez N°5

CRITERIO DE JUECES – HOJA DE CALIFICACIÓN							
EVALUADOR		Ps. Luis Enrique Zevallos Velásquez					
		INSTRUMENTO		ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO			
INDICADORES							
COHERENCIA		El ítem mide alguna variable/ categoría presente en el cuadro de congruencia metodológica					
CLARIDAD		El ítem es claro (no genera confusión o contradicciones)					
ESCALA		El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que presenta el instrumento					
RELEVANCIA		El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación					
ESCALA DE VALORES							
1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente							
CONTENIDO				EVALUACIÓN			
ITEM	INDICADORES GENERALES	OBSERVACIONES	1	2	3	4	5
1	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
2	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
3	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
4	COHERENCIA						X
	CLARIDAD	25/25/25/25			X		
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
5	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
6	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
7	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
8	COHERENCIA						X
	CLARIDAD	Singapore				X	
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X

9	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
10	COHERENCIA					X	
	CLARIDAD	Sinónimo					X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
11	COHERENCIA						X
	CLARIDAD					X	
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
12	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
13	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
14	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
15	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
16	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X
17	COHERENCIA						X
	CLARIDAD						X
	ESCALA						X
	RELEVANCIA						X

<p>OBSERVACIONES FINALES</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	  <p>C.P.s.P. 28708</p> <hr/> <p>FIRMA Y SELLO</p>
--	---

Apéndice S:

Aplicación de los instrumentos a la muestra piloto.

	1	2	3	4	5
	Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo
PLANTEAMIENTO					
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					
31.					
32.					
33.					
34.					
35.					
36.					
37.					
38.					
39.					
40.					
41.					
42.					
43.					
44.					
45.					
46.					
47.					
48.					
49.					
50.					
51.					
52.					
53.					
54.					
55.					
56.					
57.					
58.					
59.					
60.					
61.					
62.					
63.					
64.					
65.					
66.					
67.					
68.					
69.					
70.					
71.					
72.					
73.					
74.					
75.					
76.					
77.					
78.					
79.					
80.					
81.					
82.					
83.					
84.					
85.					
86.					
87.					
88.					
89.					
90.					
91.					
92.					
93.					
94.					
95.					
96.					
97.					
98.					
99.					
100.					

	1	2	3	4	5
	Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo
PLANTEAMIENTO					
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					
31.					
32.					
33.					
34.					
35.					
36.					
37.					
38.					
39.					
40.					
41.					
42.					
43.					
44.					
45.					
46.					
47.					
48.					
49.					
50.					
51.					
52.					
53.					
54.					
55.					
56.					
57.					
58.					
59.					
60.					
61.					
62.					
63.					
64.					
65.					
66.					
67.					
68.					
69.					
70.					
71.					
72.					
73.					
74.					
75.					
76.					
77.					
78.					
79.					
80.					
81.					
82.					
83.					
84.					
85.					
86.					
87.					
88.					
89.					
90.					
91.					
92.					
93.					
94.					
95.					
96.					
97.					
98.					
99.					
100.					

	1	2	3	4	5
	Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo
PLANTEAMIENTO					
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					
31.					
32.					
33.					
34.					
35.					
36.					
37.					
38.					
39.					
40.					
41.					
42.					
43.					
44.					
45.					
46.					
47.					
48.					
49.					
50.					
51.					
52.					
53.					
54.					
55.					
56.					
57.					
58.					
59.					
60.					
61.					
62.					
63.					
64.					
65.					
66.					
67.					
68.					
69.					
70.					
71.					
72.					
73.					
74.					
75.					
76.					
77.					
78.					
79.					
80.					
81.					
82.					
83.					
84.					
85.					
86.					
87.					
88.					
89.					
90.					
91.					
92.					
93.					

Apéndice T:

Aplicación del instrumento a la población de estudio.

ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DENISON

Edad: 21
 Sexo: (M) (O)
 Carrera: CONTABILIDAD Semestre: III

El presente cuestionario, está diseñado como parte de una investigación realizada para la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco, el cual consta de 60 ítems, con la finalidad de determinar aspectos relacionados con la cultura organizacional del I.S.T.A.
 Por favor responda a los siguientes planteamientos de acuerdo a la escala del 1 al 5.

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

#	Planteamiento	1	2	3	4	5
1	La mayoría de los estudiantes están comprometidos con sus actividades.					X
2	Las decisiones, con frecuencia las toman las personas que disponen de la mejor información.		X			
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir con facilidad.			X		
4	Cada estudiante cree que puede tener un impacto positivo.			X		
5	La planificación de nuestras actividades es continua, que involucra a toda nuestra institución.			X		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta institución.			X		
7	Estudiar en esta institución es como formar parte de un equipo.			X		
8	Acostumbramos realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la institución.			X		
9	Los equipos son los principales pilares de esta institución.			X		
10	El estudiante se organiza para que cada persona entienda la relación entre sus actividades y los objetivos de la institución.		X			
11	El liderazgo se delega para que las personas puedan actuar por sí mismas.			X		
12	Las capacidades de nuestros compañeros están mejorando constantemente.			X		
13	La institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.			X		

14	La capacidad de los estudiantes es vista como una fuente importante de ventaja frente a las demás instituciones.					X
15	Surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer nuestras actividades.					X
16	Los docentes y responsables de la institución practican lo que dicen.	X				
17	Existe un estilo de dirección característico, con un conjunto de prácticas distintivas.		X			
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que guían nuestras prácticas.				X	
19	Ignorar los valores esenciales de esta institución me ocasionará problemas.			X		
20	Existe un código ético que guía los comportamientos y nos ayudan a distinguir lo correcto.				X	
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones.				X	
22	Esta institución tiene una cultura organizacional "fuerte".					X
23	Es fácil ponerse de acuerdo en la institución incluso frente a problemas difíciles.			X		
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas importantes.				X	
25	Existe un acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.				X	
26	La forma de realizar actividades en nuestra institución es consistente y predecible.				X	
27	Las personas de diferentes grupos de esta institución tienen un objetivo en común.				X	
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta institución.			X		
29	Realizar una actividad con alguien de otro grupo de esta institución es como trabajar con alguien desconocido.			X		
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.				X	
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.			X		
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.				X	
33	Adaptamos continuamente nuevas formas de hacer las cosas.				X	
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.				X	
35	Los estudiantes y responsables de esta institución cooperan a menudo para introducir cambios.				X	
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros docentes conducen a menudo a introducir cambios.				X	
37	La información sobre nuestros compañeros influye en nuestras decisiones.				X	
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.				X	

39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los compañeros.		X		
40	Fomentamos el contacto directo entre nuestros docentes y compañeros.			X	
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender.			X	
42	Tomar riesgos e innovar son fomentadas y recompensadas por la institución.			X	
43	Muchos ideas se pierden por el camino.		X		
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestra institución.			X	
45	Se aseguran que todos estén informados acerca de lo que ocurre en la institución.			X	
46	Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.			X	
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.			X	
48	Esta institución tiene una misión clara.			X	
49	Esta institución tiene una clara estrategia de cara al futuro.			X	
50	La orientación estratégica de esta institución no me resulta clara.	X			
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.		X		
52	Nuestros líderes fijan metas ambiciosas pero realistas.	X			
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.			X	
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.			X	
55	Las personas de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.			X	
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.			X	
57	Nuestros líderes tienen una perspectiva a largo plazo.			X	
58	El objetivo a corto plazo forma parte de nuestra visión a largo plazo.			X	
59	Nuestra visión nos genera entusiasmo y motivación.			X	
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.			X	

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Edad: 21
 Sexo: (M) (O)
 Carrera: CONTABILIDAD Semestre: III

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

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

1. 5 En mis prácticas me siento lleno de energía (V1)*
2. 5 Mis prácticas están llenas de significado y propósito (DE1)
3. 5 El tiempo vuela cuando estoy en mis prácticas (AB1)
4. 4 Soy fuerte y vigoroso en mis prácticas (V2)*
5. 4 Estoy entusiasmado con mis prácticas (DE2)*
6. 6 Cuando estoy en mis prácticas olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. 4 Mis prácticas me inspiran (DE3)*
8. 4 Cuando me levanto por los mañana tengo ganas de ir a mis prácticas (V3)*
9. 6 Soy feliz cuando estoy concentrado en mis prácticas (AB3)*
10. 6 Estoy orgulloso de las prácticas que realizo (DE4)*
11. 6 Estoy inmerso en mis prácticas (AB4)*
12. 5 Puedo continuar en mis prácticas durante largos períodos de tiempo (V4)
13. 6 Mis prácticas son relajadoras (DE5)
14. 5 Me "dejo llevar" por mis prácticas (AB5)*
15. 4 Soy muy persistente en mis prácticas (V5)
16. 4 Me es difícil "desconectarme" de mis prácticas (AB6)
17. 6 Incluso cuando las cosas no van bien, continuo mis prácticas (V6)

Apéndice U:

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

AUTORES:

- Wilbert Cristófer Condori Gonzales
- Jhonatan Curi Quispe

Presentación:

Somos egresados de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Actualmente venimos realizando una investigación denominada "**Cultura Organizacional y Engagement en estudiantes practicantes de un Instituto de Educación Superior de la ciudad del Cusco, 2023**", estaremos muy agradecidos de contar con su apoyo en el presente estudio.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

Se aplicarán dos cuestionarios, primero un instrumento denominado "Escala de Cultura Organizacional" el cual cuenta con 60 ítems; segundo encontrarás el instrumento denominado "Encuesta de Bienestar y Trabajo" el cual consta de 17 ítems. El tiempo de duración de todo este proceso descrito durará en promedio de 20 a 30 minutos.

Riesgos: Por ser un procedimiento individual o personal, las siguientes preguntas y el registro de estas no implican un riesgo para el/la participante.

Beneficios: Se beneficiará de manera social y científica, puesto que el resultado del presente estudio aportará a nuestra institución criterios de mejoramiento para la organización; así mismo contribuiremos al campo de la psicología organizacional.

Costos y Compensación: No deberá pagar nada por participar en el presente estudio. De igual manera, no recibirá ningún incentivo económico ni de ninguna otra índole, *la participación es voluntaria*.

Confidencialidad: Se guardará la información de manera secreta, puesto que no se usarán nombres. Si los resultados del presente estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en la presente investigación.

Derechos del participante: Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional por favor pregunte al investigador del estudio, quién estará listo para absolver sus dudas en el momento.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio y comprendo las actividades que realizaré a continuación si decido ser parte del estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

FIRMA

DNI:
Iniciales:

Apéndice X:

Evidencias fotográficas del trabajo de investigación



