

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

GERENCIA PÚBLICA



CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO 2023.

LÍNEA DE INVESTIGACION: GESTIÓN PÚBLICA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA

TESISTA: GOMEZ MEZA LINCOL JARLY

ASESOR: DR. VILLAVICENCIO CABRERA MARCO ANTONIO

HUÁNUCO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado con todo mi corazón a mis padres: Luz Eugenia Y Juan, también a mi esposa Elizabeth que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y también dedico este trabajo a mi hijo Jeimy y a mi princesa mi hija Antonella, quien es mi fuente de inspiración para seguir adelante a pesar de las adversidades que se me presentó en el camino.

A mis queridos hermanos Junior y Deivis y hermanas Luz clarita y Milagros que siempre estuvieron conmigo y que están pendiente de mi formación profesional, y que este logro es para ellos(as) por considerarme una persona capaz de conseguir todo lo que se propone y ser un ejemplo para ellos (as).

AGRADECIMIENTO

Estoy profundamente agradecido a Dios por las bendiciones que me ha dado.

Expreso mi sincero agradecimiento a las autoridades y distinguidos profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por compartir sus vastos conocimientos y valiosas experiencias. Su compromiso ha sido fundamental para mi crecimiento profesional a lo largo de mi trayectoria académica.

Expreso mi sincera gratitud y estima al Dr. Marco Antonio Villavicencio Cabrera, por su tiempo, su disposición en asesorarme, su conocimiento y brindarme las pautas para la finalización exitosa de esta investigación.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado cultura organizacional y su influencia en el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de amarilis, 2023. Tuvo como problema general ¿Cómo influye la cultura organizacional en el bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023? y como objetivo general determinar Cómo influye la cultura organizacional en el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis, 2023.

La población de estudio en la investigación está conformada por 98 trabajadores de la municipalidad de amarilis, 2023, para la recolección de datos se utilizó la técnica encuesta y el instrumento fue utilizado el cuestionario para establecer la relación entre variables cultura organizacional y sus dimensiones: normas y comportamiento, estructura organizativa y valores; variable bienestar laboral y sus dimensiones: salud mental y emocional, relaciones interpersonales y equilibrio de trabajo.

las características de la investigación de tipo aplicada y nivel descriptiva – correlacional; asimismo, el cuestionario, conformado por 42 ítems, los datos recogidos mediante el instrumento de encuesta se analizaron con el programa estadístico SPSS para las variables de cultura organizacional y bienestar laboral, respectivamente. el cual fue validada por juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante el Coeficiente de Alpha de Cronbach cuyo valor obtenido es 0,854.

Cuando los resultados de la encuesta se sometieron a la prueba estadística Rho de Spearman, comprobamos que existía una relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los empleados ($p = 0,007$ al nivel de significación de 0,05 (bilateral) y un coeficiente de correlación de 0,723), lo que indica un alto grado de asociación entre ambas variables.

Palabras Clave: cultura organizacional, bienestar laboral, organización.

ABSTRACT

The present research work entitled organizational culture and its influence on the work well-being of the workers of the district municipality of Amaryllis, 2023. Its general problem was: How does organizational culture influence the work well-being of the workers of the District Municipality of Amarilis, 2023? and as a general objective to determine how the organizational culture influences the work well-being of the workers of the district municipality of Amarilis, 2023.

The study population in the research is made up of 98 workers from the municipality of Amaryllis, 2023, for data collection the survey technique was used and the instrument was the questionnaire to establish the relationship between organizational culture variables and its dimensions: norms and behavior, organizational structure and values; variable work well-being and its dimensions: mental and emotional health, interpersonal relationships and work balance.

the characteristics of applied research and descriptive-correlational level; Likewise, the questionnaire, made up of 42 items, the data collected through the survey instrument were analyzed with the SPSS statistical program for the variables of organizational culture and work well-being, respectively. which was validated by expert judgment and reliability was carried out using Cronbach's Alpha Coefficient whose value obtained is 0.854.

When the survey results were subjected to Spearman's Rho statistical test, we found that there was a significant relationship between organizational culture and employees' work well-being ($p = 0.007$ at the significance level of 0.05 (two-sided) and a correlation coefficient of 0.723), which indicates a high degree of association between both variables.

Key words: organizational culture, work well-being, organization.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1 Fundamentación del problema.....	15
1.2 Justificación e importancia de la investigación	16
1.2.1 Justificación	16
1.2.2 Importancia	16
1.3 Viabilidad de la investigación.....	16
1.4 Formulación del problema.....	17
1.4.1 Problema General	17
1.4.2 Problemas Específicos	17
1.5 Formulación de objetivos.....	17
1.5.1 Objetivo general	17
1.5.2 Objetivos específicos	17
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	19
2.1 Formulación de las hipótesis.....	19
2.1.1 Hipótesis general.....	19
2.1.2 Hipótesis específicas.....	19
2.2 Operacionalización de variables.....	19
2.3 Definición operacional de las variables.....	20
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	22
3.1 Antecedentes de investigación	22
3.1.1 Antecedentes internacionales.....	22
3.1.2 Antecedentes nacionales	24
3.1.3 Antecedentes locales	26
3.2 Bases teóricas.....	29

3.2.1	Cultura Organizacional	29
3.2.1.1	Elementos de la cultura organizacional	29
3.2.1.2	Características de la cultura organizacional.....	35
3.2.1.3	Tipos de cultura organizacional	36
3.2.1.4	Estructura de la organización	37
3.2.1.5	Funciones de la cultura.....	37
3.2.1.6	Creación de una cultura organizacional ética	38
3.2.1.7	Niveles de la cultura organizacional	39
3.2.1.8	Indicadores y manifestaciones culturales.....	41
3.2.1.9	Importancia de la cultura organizacional.....	49
3.2.2	Bienestar Laboral.....	50
3.2.2.1	Definición de bienestar laboral.....	50
3.2.2.2	Tipos de bienestar laboral	52
3.2.2.3	Beneficios del bienestar laboral	55
3.2.2.4	Equilibrio de trabajo	59
3.3	Bases conceptuales.....	60
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....		63
4.1	Ámbito de estudio.....	63
4.2	Tipo y nivel de investigación.....	63
4.3	Población y muestra	64
4.3.1	Descripción de la población.....	64
4.3.2	Muestra y método de muestreo.....	65
4.3.3	Criterios de inclusión y exclusión.....	67
4.4	Diseño de investigación	67
4.5	Técnicas e instrumentos.....	68
4.5.1	Técnicas.....	68
4.5.2	Instrumentos	68
4.5.2.1	Validación de los instrumentos para la recolección de datos	69
4.5.2.2	Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	69
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	70
4.7	Aspectos éticos	71
CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN		73
5.1	Análisis descriptivo	73

5.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	136
5.2.1	Contrastación y Prueba de Hipótesis General	136
5.3	Discusión de resultados	140
5.4	Aporte científico de la investigación.....	142
CONCLUSIONES		144
SUGERENCIAS		146
REFERENCIAS.....		147
ANEXOS.....		149
•	Firmas del participante o responsable legal	153

ÍNDICE DE FIGURA

FIGURA 1: Fórmula 1 Calcular muestra	65
FIGURA 2: Calculo de la muestra	66
FIGURA 3: Calculo de la muestra	66
FIGURA 4: Esquema de la investigación.....	68
FIGURA 5: Formula de Alfa de Cronbach	70
FIGURA 6: Las normas de su organización son fáciles de entender.....	73
FIGURA 7: Fomenta su organización un entorno de trabajo	75
FIGURA 8: Sus contribuciones son muy valoradas en su organización.....	76
FIGURA 9: Respetar políticas y procedimientos de su organización.....	77
FIGURA 10: Gerente se rige bajo las políticas institucionales.....	79
FIGURA 11: Las normas y expectativas se aplican de forma justa	80
FIGURA 12: Gerente actúa de acuerdo con el procedimiento	81
FIGURA 13: Aportes que usted realiza son apreciados en su organización	82
FIGURA 14: La estructura organizativa facilita comunicación eficaz	84
FIGURA 15: Herramientas necesarias para realizar la función	85
FIGURA 16: Jerarquía y la toma de decisiones	86
FIGURA 17: Su organización tiene niveles jerárquicos (organigrama)	88
FIGURA 18: Su organización realiza anuncios de convocatoria.....	89
FIGURA 19: Estoy de acuerdo con la estructura organizativa	90
FIGURA 20: Consigue el respaldo de tu jefe.....	92
FIGURA 21: Educación continua	93
FIGURA 22: Los valores de tu organización están en consonancia con valores personales...95	95
FIGURA 23: Los valores fundamentales fomenta la diversidad y la inclusión	96
FIGURA 24: Te identificas con los valores fundamentales de la organización.....97	97
FIGURA 25: Las acciones diarias de los empleados reflejan los valores de la organización 99	99
FIGURA 26: Las creencias fundamentales de su organización deben fomentar la responsabilidad social	100
FIGURA 27: convicciones fundamentales de su organización le motivan	101
FIGURA 28: Los valores fundamentales de su organización contribuyen a la sostenibilidad	103
FIGURA 29: Los principios de su organización son el motor de en el trabajo.....	104
FIGURA 30: Se siente mentalmente y emocionalmente saludable	106
FIGURA 31: Cuidado de mi bienestar mental y emocional	107
FIGURA 32: Su trabajo y sus responsabilidades son gestionables y no causan un excesivo estrés	109
FIGURA 33: Apoyado/a para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo	110
FIGURA 34: Recursos adecuados para promover la salud mental y emocional de los empleados	112
FIGURA 35: Me siento cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental	113
FIGURA 36: En momentos de estrés o dificultad, puede contar con el apoyo.....	115
FIGURA 37: Apoyo y reconocimiento por parte de los gerentes y jefes inmediatos	116
FIGURA 38: Usted mantiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo.....	118
FIGURA 39: Tus compañeros le tratan con respeto y valoran sus aportaciones al equipo..	119
FIGURA 40: Satisfacción laboral aumenta gracias a las relaciones interpersonales	121

FIGURA 41: Los conflictos entre compañeros se tratan de forma justa y constructiva	122
FIGURA 42: Siente que su vida profesional y privada están bien equilibradas	124
FIGURA 43: La carga de trabajo de su organización es razonable	125
FIGURA 44: Recibe la ayuda que necesita para mantener un equilibrio saludable.....	126
FIGURA 45: Fomenta prácticas laborales saludables	128
FIGURA 46: Trabajador de la municipalidad cuenta con beneficios sociales	129
FIGURA 47: Su organización se valora mucho el tiempo libre	130
FIGURA 48: Cultura organizacional de trabajadores de la municipalidad distrital amarilis, 2023	133
FIGURA 49: Consolidado de bienestar laboral en trabajadores de la municipalidad distrital Amarilis, 2023	135

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Operacionalización de variables.....	19
TABLA 2: Definición operacional de variables	20
TABLA 3: Población de trabajadores de la municipalidad	64
TABLA 4: Juicio de expertos.....	69
TABLA 5: Estadísticas de fiabilidad.....	70
TABLA 6: Las normas de su organización son fáciles de entender	73
TABLA 7: Fomenta su organización un entorno de trabajo	74
TABLA 8: Sus contribuciones son muy valoradas en su organización	76
TABLA 9: Respetar políticas y procedimientos de su organización	77
TABLA 10: Gerente se rige bajo las políticas institucionales	78
TABLA 11: Las normas y expectativas se aplican de forma justa	80
TABLA 12: Gerente actúa de acuerdo con el procedimiento	81
TABLA 13: Aportes que usted realiza son apreciados en su organización	82
TABLA 14: La estructura organizativa facilita comunicación eficaz.....	83
TABLA 15: Herramientas necesarias para realizar la función	85
TABLA 16: Jerarquía y la toma de decisiones	86
TABLA 17: Su organización tiene niveles jerárquicos (organigrama)	87
TABLA 18: Su organización realiza anuncios de convocatoria	89
TABLA 19: Estoy de acuerdo con la estructura organizativa.....	90
TABLA 20: Consigue el respaldo de tu jefe	91
TABLA 21: Educación continua.....	93
TABLA 22: Los valores de tu organización están en consonancia con valores personales ...	94
TABLA 23: Los valores fundamentales fomenta la diversidad y la inclusión.....	96
TABLA 24: Te identificas con los valores fundamentales de la organización	97
TABLA 25: Las acciones diarias de los empleados reflejan los valores de la organización..	98
TABLA 26: Las creencias fundamentales de su organización deben fomentar la responsabilidad social	100
TABLA 27: convicciones fundamentales de su organización le motivan	101
TABLA 28: Los valores fundamentales de su organización contribuyen a la sostenibilidad	102
TABLA 29: Los principios de su organización son el motor de en el trabajo	104
TABLA 30: Se siente mentalmente y emocionalmente saludable	105
TABLA 31: Cuidado de mi bienestar mental y emocional.....	107
TABLA 32: Su trabajo y sus responsabilidades son gestionables y no causan un excesivo estrés	108
TABLA 33: Apoyado/a para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo	110
TABLA 34: Recursos adecuados para promover la salud mental y emocional de los empleados	111
TABLA 35: Me siento cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental	113
TABLA 36: En momentos de estrés o dificultad, puede contar con el apoyo	114
TABLA 37: Apoyo y reconocimiento por parte de los gerentes y jefes inmediatos	116
TABLA 38: Usted mantiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo	117
TABLA 39: Tus compañeros le tratan con respeto y valoran sus aportaciones al equipo ...	119
TABLA 40: Satisfacción laboral aumenta gracias a las relaciones interpersonales.....	120

TABLA 41: Los conflictos entre compañeros se tratan de forma justa y constructiva	122
TABLA 42: Siente que su vida profesional y privada están bien equilibradas	123
TABLA 43: La carga de trabajo de su organización es razonable	125
TABLA 44: Recibe la ayuda que necesita para mantener un equilibrio saludable	126
TABLA 45: Fomenta prácticas laborales saludables	127
TABLA 46: Trabajador de la municipalidad cuenta con beneficios sociales	129
TABLA 47: Su organización se valora mucho el tiempo libre	130
TABLA 48: cultura organizacional de trabajadores de la municipalidad distrital amarilis, 2023	132
TABLA 49: Consolidado de bienestar laboral en trabajadores de la municipalidad distrital Amarilis, 2023	134
TABLA 50: Correlación entre cultura organizacional y bienestar laboral	136
TABLA 51: Correlación entre normas y comportamiento y bienestar laboral	137
TABLA 52: Correlación entre estructura organizativa y bienestar laboral	138
TABLA 53: Correlación entre valores y bienestar laboral	139

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión eficaz de las organizaciones se ha revelado como un factor crítico para lograr un desarrollo comunitario sostenible. En este marco, la cultura de una organización se convierte en una influencia central sobre su carácter, creencias y métodos. Este análisis se centra en investigar la conexión entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis durante el año 2023.

Como entidad del gobierno local, la Municipalidad desempeña un papel vital en la prestación de servicios esenciales y en el crecimiento de la zona circundante. De esta manera, la calidad de vida laboral de los trabajadores municipales tiene un efecto indirecto en la eficiencia de los servicios prestados a la población en su conjunto, además de su efecto directo en el rendimiento de los trabajadores individuales.

La cultura organizacional, que puede definirse como el conjunto de valores, normas y tradiciones compartidos dentro de la organización, determina las perspectivas de los trabajadores sobre el lugar de trabajo. Un conocimiento profundo de esta cultura y de su relación con el bienestar laboral proporcionará una base firme para introducir cambios que mejoren la calidad de vida de los trabajadores en el trabajo, fomentando así un entorno laboral más positivo y productivo.

La presente investigación está conformada por cinco capítulos que contiene temas relacionados a cultura organizacional, bienestar laboral,

A continuación, se mencionan y describen:

Capítulo I, introducción y visión general del tema de investigación objeto de este estudio, en la que se expone el fundamento del problema, justificación e importancia, la problemática encontrada y los objetivos generales y específicos propuestos.

Capítulo II, la formulación de la hipótesis general y específica tiene como objetivo verificar si existe o no una conexión entre la variable 1, que es la cultura organizacional, y la variable 2, que representa el bienestar laboral, en los empleados de la Municipalidad Distrital de Amarilis. Para llevar a cabo este proceso, es necesario operacionalizar las variables, definiendo sus dimensiones respectivas y asociándolas con indicadores específicos para cada ítem.

Capítulo III, el marco teórico y conceptual detalla los principios teóricos y conceptuales que se aplican en esta investigación.

Capítulo IV, marco metodológico, delimitamos el alcance de la investigación, especificamos el tamaño de la población y de la muestra, que son 130 y 98, respectivamente. La naturaleza de la investigación se clasifica como aplicada, ya que se basa en conocimientos previos. El nivel de investigación se caracteriza como correlativo y descriptivo, con un diseño de investigación no experimental correlacional. Se emplearon diversas técnicas e instrumentos para la recolección de datos, así como la validación y confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Se detalla el proceso de procesamiento y análisis de datos, y se abordan los aspectos éticos, incluido el consentimiento.

Capítulo V. resultados y la posterior discusión se llevaron a cabo mediante el análisis e interpretación de tablas y figuras, abordando cada ítem del cuestionario de manera tanto descriptiva como inferencial.

En la sección conclusiva del documento, se aborda la discusión de los resultados relacionados con la hipótesis general y las hipótesis específicas, destacando el nivel de asociación entre variables y dimensiones. Esto facilita la identificación de la dimensión que presenta una conexión más fuerte. Además, se presenta el aporte científico de la investigación al proponer alternativas para abordar la problemática planteada. Las conclusiones se centran en establecer el grado de significancia, y se ofrecen sugerencias para futuras investigaciones.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

La cultura organizacional y el bienestar laboral son dos aspectos fundamentales que influyen en el funcionamiento y desempeño de una organización. La Municipalidad Distrital Amarilis, ubicada en Huánuco, enfrenta diversos desafíos relacionados con el bienestar de sus trabajadores y la consolidación de una cultura organizacional sólida.

La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que caracterizan a una organización y guían el comportamiento de sus miembros. Una cultura organizacional positiva puede promover la colaboración, la satisfacción laboral y el compromiso de los trabajadores, mientras que una cultura negativa puede generar conflictos, desmotivación y disminución del rendimiento.

El bienestar laboral, por su parte, se relaciona con la calidad de vida en el trabajo y abarca aspectos físicos, psicológicos y sociales. Un entorno laboral saludable y favorable contribuye al desarrollo personal y profesional de los empleados, promoviendo su satisfacción, motivación y productividad.

En el contexto específico de la Municipalidad Distrital Amarilis, es crucial analizar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de sus trabajadores. Esta entidad enfrenta retos relacionados con la eficiencia, la calidad de los servicios públicos y la satisfacción de la ciudadanía. Estos desafíos pueden estar vinculados a la falta de un ambiente laboral positivo y a una cultura organizacional que no promueva la participación activa, la comunicación efectiva y el reconocimiento del personal.

Por lo tanto, es fundamental investigar cómo la cultura organizacional influye en el bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Amarilis. Mediante el análisis de esta relación, se podrán identificar fortalezas y debilidades en la cultura organizacional actual, así como proponer estrategias y

acciones que contribuyan a mejorar el bienestar de los empleados y, en consecuencia, el desempeño y la eficacia de la organización.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

1.2.1 Justificación

La cultura organizacional y el bienestar laboral son aspectos fundamentales que influyen en el desempeño, la satisfacción y la calidad de vida de los trabajadores. Estudiar cómo estos factores se relacionan en el contexto de la Municipalidad Distrital Amarilis permitirá comprender mejor la dinámica laboral y contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo.

El bienestar laboral es vital para la salud física y mental de los empleados. Una cultura organizacional positiva puede fomentar un ambiente de trabajo saludable, motivador y satisfactorio, mientras que una cultura negativa puede generar estrés, insatisfacción y otros problemas laborales. Analizar la influencia de la cultura organizacional en el bienestar laboral proporcionará información valiosa para implementar estrategias de mejora y promoción del bienestar en la municipalidad.

1.2.2 Importancia

Una cultura organizacional sólida y un buen nivel de bienestar laboral pueden tener un impacto positivo en la productividad, la retención de talento, la satisfacción del cliente y la imagen pública de la Municipalidad Distrital Amarilis. Comprender cómo la cultura organizacional influye en el bienestar laboral puede ayudar a identificar áreas de mejora y desarrollar políticas y prácticas que promuevan un entorno laboral favorable.

1.3 Viabilidad de la investigación

La investigación cuenta con los recursos necesarios y posibles de llevarse a cabo debido al manipular las variables será posible en todo el pasaje de la investigación, teniendo toda la probabilidad de su culminación exitosa bajo el ámbito y circunstancias de la realización de la misma formulación del problema

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo influye la cultura organizacional en el bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis,2023?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye las normas y comportamiento en el bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Amarilis,2023?

Problema específico 2

¿Cómo influye la estructura organizativa en el bienestar laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis,2023?

Problema específico 3

¿Cómo influye los valores en el bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar Cómo influye la cultura organizacional en el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis, 2023.

1.5.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar cómo influye las normas y comportamiento en el bienestar laboral los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Objetivo específico 2

Determinar cómo influye la estructura organizativa en el bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis,2023.

Objetivo específico 3

Determinar cómo influye los valores en el bienestar laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis,2023.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Existe influencia entre cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Amarilis, 2023.

2.1.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe influencia entre Normas y comportamiento y Bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis,2023.

Hipótesis específica 2

Existe influencia entre la estructura organizativa y bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis,2023.

Hipótesis específica 3

Existe influencia entre valores y bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis,2023.

2.2 Operacionalización de variables

TABLA 1: Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicador	Item
Variable 1 Cultura organizacional	Normas y comportamiento	- Motivación - Órdenes directas	1-8
	Estructura organizativa	- Toma de decisiones - Niveles jerárquicos - interdependencia	9-16
	Valores	- Liderazgo - Moral y ética organizacional - Compromiso	17-24
Variable	Salud mental y emocional	- Salud	25-30

		<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño organizacional - manejo de estrés 	
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Relación con los colaboradores - Relación con su jefe inmediato. 	31-36
	Equilibrio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo - Estrés y bienestar 	37-42

2.3 Definición operacional de las variables

TABLA 2: Definición operacional de variables

Variable	Dimensión	Definición conceptual
Variable 1 Cultura organizacional	Normas y Comportamiento	Las normas de una organización son las reglas no escritas que se espera que cumplan los empleados. Estas normas pueden estar relacionadas con la puntualidad, el trabajo en equipo, la comunicación, la toma de decisiones, entre otros aspectos.
	Estructura organizativa	La estructura organizativa de una empresa es el paradigma jerárquico que emplea dentro de su propia estructura para normalizar cómo se dirigen y gestionan sus actividades. La estructura organizativa define las descripciones de los puestos de trabajo y las responsabilidades. Además, fija objetivos, establece procesos y define acuerdos, y desarrolla estrategias de mejora.

	Valores	Las acciones de los miembros de la organización están dirigidas por los valores que sirven de principios rectores. La ética, la honradez, el respeto y la creatividad son sólo algunos ejemplos.
Variable 2 Bienestar laboral	Salud mental y emocional	Está relacionado con la salud psicológica de los trabajadores. Incluye aspectos como la gestión del estrés, el apoyo emocional, la satisfacción laboral, un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal y el fomento de un entorno de trabajo positivo.
	Relaciones interpersonales	Se refiere a lo bien que los trabajadores de una organización y sus respectivos equipos de trabajo son capaces de comunicarse entre sí. Implica fomentar el trabajo en equipo, favorecer el apoyo entre compañeros, gestionar eficazmente los conflictos y fomentar el sentido de comunidad en el lugar de trabajo
	Equilibrio de trabajo	Hace hincapié en la capacidad de los trabajadores para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y las obligaciones personales y familiares. Para ello, hay que fomentar un horario de trabajo razonable, conceder tiempo libre remunerado y promover una cultura que valore el bienestar de los empleados en su conjunto.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1 Antecedentes internacionales

(Romero Moreira, 2022) desarrollo la investigación: “Cultura organizacional en el personal administrativo de una empresa textil de la ciudad de Quito en el periodo enero – agosto 2022”, sustentada en la Universidad Central del Ecuador. Objetivo del estudio fue Identificar el tipo de cultura organizacional en el personal administrativo de la empresa Hiltexpoy S.A mediante la aplicación del Cuestionario Denison Organizational Culture Survey (DOCS) de Denison y Neale en el periodo enero agosto 2022, Para lo cual se empleó en este estudio una población de 30 colaboradores del área administrativa. El enfoque es cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental, se empleó el instrumento Cuestionario Organizacional Culture Survey. Y se obtuvo entre los resultados a destacar se tiene la predominancia de la Cultura Organizacional de tipo Misión con un 37% de los encuestados, cultura que prevalece indistintamente del género de los colaboradores lo que demuestra la participación que tienen en cuanto a la filosofía empresarial. Lo cual permitió llegar a la conclusión que la cultura organizacional es uno de los principales elementos para el éxito del proceso de reinserción laboral de personas con antecedentes penales.

(Peña Clausen, Ochoa Mejía, & Viuche Pastrán, 2022) desarrollaron la investigación titulada: “Cultura organizacional y bienestar laboral en entidad financiera, sustentada en la Pontificia Universidad Javeriana. El objetivo de estudio fue Caracterizar la cultura organizacional de una empresa del sector financiero y su relación con el bienestar de los trabajadores. Manifiestan En una organización empresarial, existen factores que aportan a diferenciarla de otras, como la cultura organizacional y el bienestar laboral, para lo cual se empleó en la presente investigación de enfoque cualitativo, se busca caracterizar la cultura organizacional de una empresa del sector financiero y su relación con el bienestar de los

trabajadores, por ello, se realizan entrevistas semiestructuradas a diez (10) colaboradores, siete hombres y tres mujeres de diferentes áreas y cargos. ahora bien, esta investigación busca ser una herramienta empresarial que evalúe dicho nexo y contribuya a identificar si las estrategias de bienestar que se están implementando aportan a la construcción de esta relación, o si es necesario pensar en metodologías que permitan el desarrollo del bienestar dentro de la empresa y sus colaboradores, lo cual permitió llegar a la conclusión que existe una relación entre estructura organizacional y oportunidad de ser escuchado, motivación y servicio, entre otros.

(Campodónico Avendaño, 2023) desarrollaron la investigación titulada: “Cultura Organizacional y Reinserción Laboral de Personas Privadas de Libertad y Postpenitenciarias”, sustentada en la Universidad de Chile. El objetivo del estudio fue reconocer como los valores de los fundadores de micro y pequeñas empresas que implementan prácticas de reinserción laboral a personas privadas de libertad y postpenitenciarias influyen en la cultura organizacional, para lo cual se empleo un enfoque valórico y como intermediadoras en el proceso de re/inserción laboral, Se entrevistó a cinco fundadores de este tipo de empresas y una persona de una fundación que trabaja en prácticas de reinserción. Los entrevistados reconocen sus organizaciones como Emprendimientos de Innovación Social, con. Se reconoció que la Cultura Organizacional, principal elemento que influye en el Éxito del proceso de Re/Inserción Laboral y se obtuvo como resultado que la cultura organizacional es uno de los principales elementos para el éxito del proceso de reinserción laboral de personas con antecedentes penales. Tanto el/la fundador/a, como los artefactos visibles de la cultura influenciados por él/ella, junto con los procesos de Socialización de PPLYPP fortalecen una cultura organizacional que permite lograr la adaptación del comportamiento de las personas con antecedente penales con los objetivos organizacionales, o sea, su reinserción laboral, lo cual permitió llegar a la siguiente conclusión reforzar el enfoque valórico de las organizaciones que buscan implementar este tipo de iniciativas, sensibilizar al equipo de trabajo

en relación con la inclusión de estas personas e implementar políticas públicas para incentivar prácticas de reinserción laboral.

3.1.2 Antecedentes nacionales

(Talledo Rojas, 2021) desarrollo la investigación que tuvo como título “Influencia de la Cultura Organizacional en el Bienestar Laboral en el personal de una Institución Educativa de Sullana,2020” , sustentada en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de estudio fue determinar la influencia entre cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020, para lo cual se empleó una investigación de tipo descriptivo- correlacional de enfoque cuantitativo. La población se conformó por 40 miembros del personal de la Institución, donde se aplicó cuestionarios por variable. Esta investigación buscó demostrar la relación en ambas variables, como sabemos la cultura organizacional y el bienestar laboral cumple un rol muy importante en los empleados en su sentir de su ambiente de trabajo y como lo perciben donde con lleva el buen desarrollo de las tareas de manera eficiente que permita logros obtenidos tanto individual como colectivos ya que es factor determinante y se obtuvo como resultado del Coeficiente ($\rho=0,544$; sig.0,001), afirma que existe influencia entre la cultura organizacional y el bienestar laboral. Por tanto, debemos nombrar que el estudio demostró que las dimensiones como Involucramiento, Nivel de Adaptabilidad y la misión si influye significativamente en el Bienestar Laboral, sin embargo la Consistencia Institucional no tiene relación con dicha variable respectivamente, lo cual permitió llegar a las siguientes conclusiones: La relación entre cultura organizacional en el bienestar laboral en una institución educativa de Sullana, tiene un coeficiente de correlación positiva media según el valor de Spearman's rho 0.544, por tanto si existe relación en ambas variables.

(Paredes Cárdenas, 2022) desarrollo la investigación “La cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores administrativos del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - 2021”, sustentada en la Universidad Ricardo Palma. El objetivo del estudio fue determinar en qué medida la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de los servidores administrativos del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, en el año 2021 y en este sentido se plantea como hipótesis que la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de los servidores administrativos del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, en el año 2021, para lo cual se empleó la investigación es de tipo aplicada, según su nivel correlacional; además, su diseño de investigación es no experimental de corte transversal. Por otro lado, la muestra tomada fue 104 servidores administrativos, siendo el cuestionario el instrumento utilizado para la variable cultura organizacional y satisfacción laboral, y para el análisis estadístico se ingresaron los datos recabados en la herramienta estadística SPSS. Y se obtuvo como resultado que el 91.3% de los encuestados afirma que existe una cultura organizacional débil, empezando por la misión, visión y objetivos que no están claro, definidos y difundidos. Por otro lado, las estrategias, actitudes, normas y valores no son compartidos por los trabajadores. Asimismo, se percibe la falta de liderazgo (favoritismo, no aplica las reglas para todos, no escucha al personal), problemas de comunicación entre las oficinas y colaboradores (no se transmite las nuevas decisiones, rigidez entre el jefe y subordinado, falta de objetivos específicos, rumores y falta de respeto) y trabajo en equipo (no toman en cuenta las opiniones, retienen u ocultan información, conflictos interpersonales, no existe coordinación, falta de cooperación, falta de compromiso y confianza), lo cual permitió llegar a la conclusión que la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de los servidores administrativos del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en el año 2021.

(Aching Sánchez, 2022) desarrollo la investigación titulada: “Relación entre La Gestión Organizacional Y Productividad Laboral De Los Trabajadores Del Banco De La Nación, Pucallpa – 2020”, sustentada en la Universidad Nacional de Ucayali. El objetivo del estudio fue determinar el grado de relación entre la gestión organizacional y la productividad laboral, para lo cual se empleó un estudio de tipo aplicada, no experimental, de diseño descriptivo correlacional causal, uso como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento aplicado a una muestra poblacional de tamaño 40 y se obtuvo como resultado que la gestión organizacional y la productividad laboral es regular de acuerdo a la apreciación del 42.5% de los trabajadores del banco de la nación, y en cuanto a la comprobación de la hipótesis general, se tuvo una correlación positiva de 0.568 alta y un Sig. menor de $0.000 > 0.05$, en consecuencia, se aceptó la hipótesis general, lo cual permitió llegar a la siguiente conclusión que si existe una relación significativa entre la gestión organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

3.1.3 Antecedentes locales

(Gervacio Solorzano, 2018) desarrollo la investigación titulada “La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chacabamba - periodo 2017”, sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. El objetivo del estudio fue determinar en qué medida la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chacabamba – período 2017, para lo cual se empleó investigación que es de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, Con un diseño no experimental y transversal. El periodo de tiempo analizado es de junio a diciembre de 2017. La población es de 52 trabajadores. La muestra, seleccionada está conformada por 52 trabajadores. Para medir la cultura organizacional, se ha utilizado el instrumento de la encuesta para evaluar cultura organizacional y el desempeño laboral. La técnica es la encuesta, es decir, identificarse como investigadores y sobre esta base recopilar la información y se obtuvo

como resultado la existencia de una incidencia significativa entre la cultura organizacional y del desempeño laboral de los trabajadores, incide directamente proporcional. Entre los valores y el desempeño laboral, existe incidencia significativa y una correspondencia directamente proporcional. Entre creencias y desempeño laboral existe incidencia significativa y una correspondencia directamente proporcional. Entre normas y el desempeño laboral, existe relación significativa y una correspondencia directamente proporcional, lo cual permitió llegar a las a las siguientes conclusiones que, la cultura organizacional a través de sus valores, creencias y normas inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Chacabamba.

(**Cordova Gallardo, 2021**) desarrollo la investigación titulada “Cultura Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Compañía De Seguros Pacifico sede Huánuco, 2021”, sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. El objetivo del estudio fue describir la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía de Seguros Pacifico- Sede Huánuco, 2021, para lo cual se empleó investigación es de tipo descriptiva, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional. La población de estudio estuvo constituida por los trabajadores de la compañía de Seguros Pacifico – Sede Huánuco, 4 gerentes y 18 asesores. La muestra fue no probabilística, y al ser menor que 50 fue igual a la población. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta. Para evaluar la cultura organizacional se utilizó un cuestionario de 16 preguntas y para evaluar el desempeño laboral 10 preguntas y se obtuvo como resultado un valor de coeficiente Rho de Spearman de 0,529, y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva moderada, Además el nivel de significancia es menor que 0,05, esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía de Seguros Pacifico- Sede Huánuco 2021. lo cual permitió llegar a la

conclusión la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía de Seguros Pacifico – Sede Huánuco, 2021. Como el coeficiente Rho de Spearman es de 0.529, se puede concluir que existe una correlación positiva moderada. Los resultados indican que si existe relación entre las dos variables. Con respecto.

(García Bonilla, 2021) desarrollo la investigación titulada: “Clima Organizacional Y Su Influencia En La Satisfacción Laboral De Trabajadores De La Municipalidad Distrital San Pedro De Chaulán, 2021”, sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. El objetivo de estudio fue determinar la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital San Pedro de Chaulán, 2021, para lo cual se empleó las características de la investigación de tipo aplicada y nivel descriptiva – correlacional; asimismo, se trabajó con una muestra de 21 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chaulán. La recolección de datos se utilizó la técnica encuesta y el instrumento cuestionario, conformado por 38 ítems, el cual fue validada por juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante el Coeficiente de Alpha de Cronbach cuyo valor obtenido es 0,926 y se obtuvo como resultado que la dimensión comportamiento predomina con un 35.4% en la municipalidad Distrital San Pedro de Chaulán seguidas por la dimensión estructura de la organización y procesos organizacionales con un 23.3% y un 17.5% respectivamente, al hallar la prueba de hipótesis general habiendo aplicado la Chi-Cuadrado de Rho de Spearman nos muestra el valor de significancia asintótico $p=0.023$ siendo éste <0.05 un nivel de significancia del 5% y un nivel de confiabilidad del 95% en consecuencia se acepta la hipótesis del investigador, asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.759$ afirmando que el grado de correlación es positiva, lo cual permitió llegar a las conclusiones la relación entre las variables clima organización y satisfacción es directa, porque cuando mejora el clima organizacional también incrementa los niveles de satisfacción laboral, la prueba de hipótesis general en la cual la variable 1

“clima organizacional” afecta significativamente la variable 2 “satisfacción laboral” de la Municipalidad Distrital San Pedro de Chaulán, 2021 en la prueba Chi-Cuadrado de Pearson nos muestran un $r = 0.023$ demostrando que existe asociación estadísticamente; asimismo, se verifica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0.759$ tiene una correlación positiva muy fuerte.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Cultura Organizacional

La cultura organizacional son aquellas soluciones a los problemas internos y externos que han sido abordados por un grupo y que se utilizan para instruir a los nuevos miembros en la forma adecuada de percibir, pensar y sentir en relación con estas cuestiones son las que conforman la cultura de la organización. Después de estas asunciones vienen a darse por sentada, y finalmente se vuelven inconscientes (Schein H.Edgar, 1988, pág. 25).

“Un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.” (Chiavenato Idalberto, 1989, pág. 464).

la cultura organizacional es un conjunto de paradigmas, que se forman a lo largo de la vida de la organización como resultado de las interacciones entre sus miembros, de éstos con las estructuras, estrategias, sistemas, procesos, y de la organización con su entorno, a partir de las cuales se conforma un conjunto de referencias, que serán válidas en la medida que garanticen la eficiencia, la eficacia y la efectividad de la organización (Alabart Yemin, 2001, pág. 63).

3.2.1.1 Elementos de la cultura organizacional

La cultura de las organizaciones engloba las suposiciones fundamentales y creencias más profundas que permiten a las personas enfrentar diariamente sus experiencias, abordar los desafíos tanto internos como externos, y resolver cuestiones relacionadas con su existencia. Estas suposiciones fundamentales

constituyen la esencia de la cultura organizacional, un modelo creado por un grupo para aprender a enfrentar los problemas de adaptación.

Los valores y comportamientos que se manifiestan a través de las producciones y creaciones de la organización son, de hecho, expresiones derivadas de esa esencia cultural. Estos tres niveles de cultura, conceptualizados como niveles, no son estáticos ni independientes; más bien, se interrelacionan para formar las creencias y suposiciones básicas de la cultura organizacional.

En el primer nivel, las producciones están determinadas por el entorno físico y social, incluyendo el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado, y la conducta manifiesta de sus miembros.

En el segundo nivel, los valores representan en última instancia la forma en que los individuos deben interactuar, ejercer el poder y pueden ser validados si se demuestra que reducen la incertidumbre y la ansiedad.

En el tercer nivel: Supuestos básicos, permite la solución a un problema cuando esta se ha dado repetidamente y queda a la larga asentada (Schein H. Edgar, 1988, págs. 30-32).

Esta perspectiva se resume señalando que la cultura de una organización puede ser estudiada en estos tres niveles, pero, si no se descifra el patrón de supuestos básicos que giran en torno a la organización, no se sabrá cómo interpretar los demás aspectos correctamente; una vez que se comprenden los supuestos básicos, se puede comprender fácilmente los otros niveles que son más superficiales (Schein H. Edgar, 1992, pág. 26).

Cada organización debe establecer: un lenguaje compartido y categorías conceptuales, ya que la falta de comunicación y comprensión eficaz haría que el grupo sea disfuncional. Además, se deben establecer límites grupales y criterios claros para la inclusión y exclusión, con un consenso general sobre quiénes

forman parte y quiénes no. La gestión del poder y la jerarquía es crucial para que los miembros puedan manejar constructivamente sus emociones agresivas. Asimismo, es esencial abordar la intimidad, la amistad y el amor, así como las relaciones entre pares y entre los géneros. Los mecanismos de recompensas y castigos también deben ser conocidos por todos los miembros del grupo. En última instancia, la ideología y la religión desempeñan un papel importante en la configuración de la identidad del grupo (Schein, H. Edgar, 1988, p. 79).

“Los elementos básicos mencionados se pueden asociar a los tres posibles niveles de Schein. El nivel fundante: etnohistoria y creencias, nivel organizador: valores y comunicación, nivel exterior: productos (Aguirre Baztán Ángel, 2004, pág. 182).

A. Etnohistoria

La etnohistoria (o historia de identidad cultural) narra los orígenes, el pasado, el momento presente y los proyectos de futuro. En la perspectiva histórica de la organización hay dos secuencias importantes: la fundación y larga marcha (creación de la cultura del grupo y explicación de la misión y del proyecto estratégico) y el ciclo vital de la empresa (las tres edades de la empresa: infante-adolescencia, madurez y decadencia de la empresa).

La historia proporciona identidad: desde dónde somos, quiénes somos, adónde vamos. Tiene un carácter especular, nos vemos en su espejo pudiendo resolver muchos de los problemas actuales desde la perspectiva de la experiencia. La organización tiene, gracias a su historia una herencia cultural (mitos, rituales, valores, lenguajes). La historia es un patrimonio compartido que da solidez a la organización.

La historia señala un rumbo hacia el futuro puesto que supone una acumulación dinámica de decisiones y proporciona héroes

individuales o colectivos y sus fechas importantes recuerdan los momentos intensos de la comunidad organizacional (Aguirre Baztán Ángel, 2004, págs. 201-202).

“En la cultura intervienen los hechos históricos, no sólo lo que ocurre en la actualidad sino todo aquello que ha ocurrido en el pasado” (Serra Roberto, 2004, pág. 20)

B. Etnoterritorio

La organización crea cuerpo espacial (edificios, áreas de producción, despachos, patios de carga) a toda una serie de interacciones sociales y roles que se producen dentro de la organización, asignando espacios a las diversas personas y funciones. Estas interacciones espaciales configuran las diversas formas que tienen los miembros de la empresa de apropiarse o de apropiarles el espacio (desde la forma de las mesas de reuniones y despachos hasta la privacidad o la personificación). La estética de los edificios, su ubicación y disposición, su decoración, proporcionan señales espaciales de identidad cultural de la organización, como exhibición de su corporalidad. La territorialidad básica de una empresa viene dada por su ámbito de influencia (local, nacional, multinacional) más que por su ubicación. Etnoterritorialmente la empresa es una elipse con dos centros compuesta por dos círculos territoriales implícitos que se necesitan, el espacio del organismo-cuerpo organizacional y el espacio del entorno apropiado que es el cliente (Aguirre Baztán Ángel, 2004, págs. 204 - 205).

C. Creencias

Las creencias son construcciones ideativo-emocionales que explican la vida de los individuos y de los grupos a través de la religión, la filosofía, la magia, el arte. Se configuran como una representación organizada del mundo (de la vida y de la muerte), y como hermenéuticas de la realidad,

fundamentan el comportamiento individual y colectivo (Aguirre Baztán Ángel, 2004, pág. 205).

D. Mitos

Para estar convencidas de la “grandeza” de su visión, de su acción, y de su misión la organización tiene y necesita narraciones míticas. En las organizaciones pueden existir mitos sobre los orígenes, mitos de la refundación y mitos de la misión final. Cada uno tiene su fuerza cultural y el líder los utiliza para implantar la cultura organizacional (Aguirre Baztán Ángel, 2004, págs. 210- 212).

“Los mitos como historias idealizadas y siempre concordantes con los valores organizacionales” (Hernandez Sampieri Roberto, 2006, pág. 56).

E. Religion

La religión de la organización comporta el descubrimiento de la creencia en una visión trascendente para alcanzar la misión a través del trabajo-sacrificio (Aguirre Baztán Ángel, 2004, pág. 215).

F. Filosofía e ideología

La filosofía pretende explicar desde la racionalidad, la realidad del hombre, la naturaleza y de Dios, es decir toda la existencia humana basada en esas tres preguntas como las presunciones básicas o fundamentales, esas ideas sobre la naturaleza humana, sobre el hombre, etc. Son en gran parte, una reflexión filosófica sobre la realidad que rodea al mundo del líder: la naturaleza del hombre y la sociedad, e sus relaciones y de la verdad. Se puede entender aquí que todo líder tiene sus pensamientos propios sobre la naturaleza y el hombre, lo cual va a incidir en las decisiones de tipo cultural que considere. La ideología se puede definir como un conjunto organizado de ideas que definen a un grupo

En su intento de explicar la realidad y transformarla, un compendio de ideas aplicadas a la acción. La diferencia de otros conceptos como creencias y valores, al dejar establecido que en las organizaciones

prefieren hablar de ideario en lugar de ideología que representa un conjunto de ideas rectoras fundamentales que inspiran la acción de una organización o como un sistema de valores asumido desde un conjunto de creencias (Aguirre Baztán Ángel, 2004, págs. 217 - 221).

G. Valores

Los valores se fundamentan en las presunciones básicas (etnohistoria y creencias) y surgen de la evaluación del entorno: tiene valor lo que es bueno para el hombre o la comunidad, y valorar es seleccionar (criterio estratégico de acción). Principios inmateriales y con una fuerte connotación moral. Los valores son lo que la empresa considera que es el bien:

- Los valores pueden por tanto promulgarse como principios morales, en términos “se debe” o “no se debe”.
- Sirven de referencia durante la toma de decisión de la empresa.
- La empresa le otorga contenido a dichos valores.
- Los valores son operativos, actúan sobre la realidad cotidiana de la empresa, a través de sus formas de gestión y sus procedimientos (Aguirre Baztán Ángel, 2004, págs. 22 - 26).

Los valores son aquellas impresiones profundas, que se tienen de la forma en que se vive, sobre lo que se considera éticamente correcto o incorrecto, y que se lleva a la vida personal de forma congruente (Delgado Cantú Humberto, 2001, pág. 20).

H. La comunicación

Es un proceso bidireccional de elementos vinculados en forma consecutiva. Está referida al intercambio de información entre el emisor y el receptor, así como la inferencia (percepción) de significado entre ellos (Kreitner Kinicki Robert, 2003, pág. 300).

Capacidad que tienen los hombres de relacionarse entre sí, transmitiéndose información cognitiva y afectiva. La comunicación humana más habitual es la del lenguaje (oral, corporal, escrito, icónico), lo que comporta una sintaxis (relación formal de los signos entre sí),

una semántica (relación formal de signos con los objetos) y una pragmática (relación de los signos con sus intérpretes-interpretantes) (Aguirre Baztán Ángel, 2004, pág. 231).

I. Lenguaje

El lenguaje es la manifestación más obvia de la cultura. En consecuencia, lo que una organización expresa por escrito o con imágenes particulares, refleja lo que esa organización cree o valora y por lo tanto forma parte de su acervo y de su historia.

En una organización se pueden distinguir entre lenguajes internos y externos. Los internos: el léxico propio del oficio, la jerga propia de los subgrupos culturales, la vestimenta específica y sus denominaciones, los lenguajes de comunicación jerárquicos (mando directo, circulares, tuteo, etc), el lenguaje de la comunicación afectiva entre “iguales” y el lenguaje burocrático. Los lenguajes externos corresponden a la recepción de clientes y visitantes, la recepción de nuevos trabajadores, la publicidad, el lenguaje de ventas, los lenguajes simbólicos de identidad (logotipo, escudo, bandera, anagrama, organigrama, color, diseño, etc. (Aguirre Baztán Ángel, 2004, pág. 232).

3.2.1.2 Características de la cultura organizacional

Existen siete características esenciales que definen la cultura en una institución:

1. Innovación y toma de riesgos.
2. Atención al detalle.
3. Orientación a los resultados.
4. Orientación hacia las personas.
5. Orientación al equipo.
6. Energía.
7. Estabilidad.

(Amorós Rodríguez, Eduardo, 2007, pág. 44).

El grado en que se anima a los trabajadores a ser creativos e innovadores sin disuadirles de asumir riesgos.

La precisión, el análisis y la atención al detalle en el desempeño del trabajo son cualidades que los empresarios buscan en su personal.

Centrarse en los resultados más que en los métodos y procesos se conoce como "orientación a los resultados", y describe la forma de actuar de los directivos de una organización.

Los directivos que tienen en cuenta el impacto de las decisiones en sus empleados se dice que tienen un enfoque "orientado a las personas".

Orientación a los equipos: en esta característica las tareas y responsabilidades se desarrollan de manera grupal a través de equipos de trabajo y no individualmente.

Energía: característica en donde los trabajadores son emprendedores y competitivos antes que ser conformistas.

Estabilidad: en esta característica el desempeño y las actividades de la organización están dirigidas a mantener una posición y no al crecimiento de ésta. (Stephen P., Robbins, 1998, pág. 36).

3.2.1.3 Tipos de cultura organizacional

Es crucial identificar con precisión el tipo de cultura organizativa que predomina en cada institución para determinar si es necesario o no introducir nuevos cambios en ella.

Esa cultura adquiere diversas manifestaciones en función del peso que se conceda a los siguientes factores:

- Poder: una cultura basada en el poder es inflexible, dirigida y controlada, en gran parte, por sujetos clave dentro de una organización.
- Rol: una cultura basada en roles se basa en una descripción detallada de las responsabilidades y funciones dentro de la organización.
- Tareas: una cultura basada en tareas suele fundamentarse en el trabajo por proyectos y está orientada a la consecución de resultados definidos en un tiempo predeterminado.

- Personas: esta cultura, está enfocada en las personas que integran la organización. (Luna Rodríguez, Raúl, 2005, pág. 46).

3.2.1.4 Estructura de la organización

La estructura organizacional resulta de decisiones gerenciales relativas a 4 aspectos importantes de toda la organización: la división del trabajo, bases para la departamentalización, tamaño de los departamentos y la delegación de la autoridad. Las decisiones que toman los gerentes están influenciadas por factores del diseño del trabajo y de la organización, tales como diferencias individuales, competencia para la tarea, tecnología, incertidumbre del entorno, estrategias y ciertas características de los gerentes mismos. Los atributos de la estructura determinan hasta qué punto la organización refleja las dimensiones del formalismo, de la complejidad y de la centralización. (Gibson, J. y et al, 2001).

La estructura organizativa se describe como la manera en que se distribuyen, agrupan y coordinan de manera formal las responsabilidades laborales con el fin de alcanzar los objetivos establecidos por la entidad. Hay seis componentes fundamentales que deben considerarse al diseñar la estructura de cualquier organización:

- Especialización en el trabajo
- Departamentalización
- Cadena de mandos
- Extensión del control
- Centralización / Descentralización
- Formalización. (Robbins, S; Judge, T., 2013)

3.2.1.5 Funciones de la cultura

La cultura cumple varias funciones cruciales dentro de una organización:

- Establece límites al crear distinciones entre la organización y otras entidades.
- Transmite una sensación de identidad a los integrantes de la organización.
- Facilita la generación de un compromiso con objetivos más amplios que meramente intereses individuales.
- Refuerza la estabilidad del sistema social. La cultura actúa como el pegamento social que mantiene cohesionada la organización, al proporcionar estándares apropiados sobre lo que los empleados deben decir y hacer.
- Funciona como un mecanismo que otorga significado y control, guiando y moldeando las actitudes y el comportamiento de los empleados.

3.2.1.6 Creación de una cultura organizacional ética

Para instaurar una cultura, es necesario integrar las siguientes prácticas:

- **Actúe como un modelo a seguir visible.** El comportamiento de la alta dirección sirve como un estándar que define la conducta apropiada, ya que los empleados observan y emulan sus acciones. Cuando los altos directivos se perciben como personas que siguen pautas éticas, envían un mensaje positivo a todos los trabajadores.
- **Comunique las expectativas éticas.** La ambigüedad ética se reduce al crear y difundir un código de ética organizacional. Este código debe expresar los valores fundamentales de la organización y las normas éticas que se espera que sigan los empleados.
- **Proporcione capacitación ética.** Organice seminarios, talleres y programas similares centrados en la ética. Utilice estas sesiones de capacitación para reforzar los estándares de

conducta de la organización, aclarando qué prácticas están permitidas y cuáles no, y para abordar posibles dilemas éticos.

- **Recompense públicamente las acciones éticas y sancione las no éticas.** Las evaluaciones de desempeño de los gerentes deben incluir un análisis detallado de cómo sus decisiones se alinean con el código ético de la empresa. Estas evaluaciones deben abordar tanto los métodos utilizados para lograr metas como las metas en sí.
- **Establezca mecanismos de protección.** La organización debe ofrecer medios formales para que los empleados discutan dilemas éticos y denuncien comportamientos éticamente cuestionables sin temor a represalias.

3.2.1.7 Niveles de la cultura organizacional

Nivel 1: Producciones. El nivel más visible de la cultura organizacional son sus producciones y creaciones, y se percibe en su entorno físico y social. En este nivel cabe observar el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado, sus producciones y la conducta expresa de sus miembros.

Nivel 2: Valores. Todo aprendizaje cultural refleja en última instancia los valores propios del individuo, su idea de lo que "debe" ser, a diferencia de lo que es. Cuando un grupo se enfrenta a una nueva tarea, situación o problema, la primera solución que se proponga tendrá la Jerarquía de un valor sólo porque aún no existe un principio aceptado para determinar lo que es fáctico y real. Algún miembro del grupo por lo general el fundador tiene convicciones sobre la naturaleza de la realidad y sobre la manera de tratarla, y propondrá una solución como si se tratara de una creencia o un principio basado en hechos, pero el grupo no sentirá la misma convicción hasta que no la admita de manera colectiva como una opción válida para enfrentar el problema. Si la solución prospera y el grupo percibe colectivamente su éxito, el valor pasa de manera gradual por un proceso de transformación cognoscitiva hasta volverse creencia y, más adelante,

presunción. Ésta se desgaja de la conciencia y, como las costumbres, se vuelve inconsciente y automática. No todos los valores experimentan esta transformación. Sólo aquellos que son susceptibles de alcanzar una validez física o social, y que siguen siendo útiles para la solución de los problemas del grupo, llegarán a convertirse en presunciones. Muchos valores continúan siendo conscientes y llegan a articularse de manera explícita porque dictan la normativa o función moral que señala a los miembros del grupo la manera de actuar en ciertas situaciones clave. Los valores que se integran en la ideología o filosofía de una empresa pueden servir de gula o recurso que le permita actuar ante la incertidumbre de eventos intrínsecamente incontrolables o difíciles (gestión por valores). Si esos valores no están basados en un aprendizaje cultural previo, es probable que sólo lleguen a ser vistos como "valores añadidos", capaces de predecir con apreciable exactitud lo que la gente dirá en una serie de situaciones pero que tal vez no tengan nada que ver con lo que hará en las situaciones en las que tales valores deberían estar actuando. Si los valores añadidos guardan una congruencia razonable con las presunciones subyacentes, su articulación en una filosofía de actuación podrá ser útil para la unión del grupo, al servir de principio de Identidad y fundamento de acción. Cuando se analizan los valores es necesario distinguir cuidadosamente entre aquellos que son congruentes con las presunciones subyacentes y aquellos que son, de hecho, racionalizaciones o aspiraciones para el futuro.

Nivel 3. Presunciones subyacentes básicas. Las presunciones básicas son distintas de lo que algunos antropólogos llaman "orientaciones de valores dominantes". Las orientaciones dominantes reflejan la solución preferida entre varias alternativas básicas, si bien todas las opciones siguen siendo visibles en la cultura y cualquier miembro de la misma puede, de manera ocasional, actuar de acuerdo con ellas o con las dominantes. Las presunciones básicas han llegado a ser algo tan admitido que son pocas las variaciones que pueden hallarse en una unidad cultural, dado que sus miembros considerarán inconcebible una conducta basada en cualquier otra premisa.

3.2.1.8 Indicadores y manifestaciones culturales

La cultura organizacional no es algo que pueda ser observado directamente. Para comprenderla, es necesario prestar atención a una serie de indicadores y manifestaciones que delimitan el conjunto de suposiciones fundamentales de la organización. Estos indicadores de la cultura organizacional abarcan diversas expresiones, entre otras:

A. Clima organizacional. Es la manifestación más visible de la cultura. Puede estudiarse a través de: a)

a. Análisis de las expectativas personales

El contrato psicológico. Es un convenio implícito que determina las expectativas mutuas entre individuo y organización. Suele renegociarse de manera periódica, y en su evolución se producen intercambios de valores que reflejan la transformación de la cultura organizacional. Por ejemplo, las personas se casan, tienen hijos y sus valores respecto de la estabilidad y la seguridad social varían. La organización evoluciona, y después de haber venido gestionándose por normas podría pasar a un modelo de gestión por resultados y por competencias de sus recursos humanos, lo cual la llevará a replantear el contrato psicológico con su personal.

Otras variables susceptibles de verse modificadas son: la orientación de la organización al cliente Interno y externo; la promoción o censura del trabajo en equipo; la sujeción a normas y procedimientos o la propensión a favorecer las iniciativas y el cumplimiento de los objetivos y metas; la valoración de los fines de sistema o estratégicos.

- **Sistema de remuneraciones, recompensas e incentivos.** Si a los miembros de una organización o a los integrantes de un equipo se los remunera igual, obtengan o no ciertos logros, mantendrán una cultura burocrática y limitarán su cooperación a dicho nivel salarial sin desarrollar mayor Iniciativa; en contraste, si se los remunera o recompensa por logros desarrollarán una cultura orientada al cumplimiento de éstos, y se enfocarán a desarrollar Iniciativas y obtener resultados.

- **Desarrollo de carrera y competencia.** Si se establece un plan de carrera y se fomenta y remunera el desarrollo de competencias con cierta tolerancia a los errores, las personas estarán más motivadas a capacitarse y progresar en la organización, y se establecerá una cultura de aprendizaje organizacional.

b. Análisis de las perspectivas grupales

Las expectativas de grupos, subgrupos, equipos e individuos, aunadas a la posibilidad de su satisfacción, también inciden en la cultura de la organización. Si existe una cultura competitiva se manifestarán conflictos entre individuos y grupos: en cambio, si se fomenta el trabajo en equipo la cultura será cooperativa.

c. Relaciones de autoridad y estilos de liderazgo

- **Organización autoritaria.** Si las relaciones entre niveles son formales y burocráticas y el estilo de liderazgo es autoritario, se desarrollará una cultura de orden y control, regida por normas rígidas, con sanciones por el mal desempeño o por el desvío de reglas y órdenes.

- **Organización paternalista.** Si el sistema de relaciones es autoritario benévolo y el liderazgo es paternalista, la cultura resultante valorará cierta Informalidad, con mayor comprensión de los problemas particulares.

- **Organización participativa.** Si la organización tiene una estructura horizontal en donde se adjudica cierto nivel de responsabilidad a las personas y se estimula un liderazgo participativo, la cultura resultante será de Informalidad, pero con normas de alto rendimiento para Individuos y equipos. Se fomentará la innovación y el aprendizaje, y se implementarán sistemas de recompensas individuales y de equipo. Se premiarán el rendimiento y la cooperación en el trabajo.

d. Los líderes

Son quienes personifican los valores de la cultura y sirven como modelo que los empleados pueden seguir. “El gerente es antes que nada un administrador de valores organizacionales”, El papel del líder moderno no se percibe como el de un autócrata ajeno a los valores y basado de manera exclusiva en la jerarquía; por el contrario, se concibe como un rol activamente dirigido a la búsqueda de 40 valores genuinos, a su proyección, y a la constitución de identificaciones organizacionales en tomo de ellos.

B. Los valores organizacionales

- a) **Moral y ética organizacional; justicia, reciprocidad, confianza**

La estructura impuesta por las organizaciones puede ser considerada como perjudicial cuando fomenta la desviación de los principios de ética social, como la justicia, libertad, bondad, dignidad humana y solidaridad, así como de los derechos humanos. La ética está presente en diversas formas de interacción social: entre miembros de la comunidad, entre productores y consumidores, entre empresas y organizaciones, y ciertamente también entre los individuos que las componen. En realidad, lo ético y lo no ético son componentes integrales de la cultura organizacional.

En sus estudios, se identifican ejemplos de doble moral y manifestaciones de 'perversidad' en diversas instituciones. Según esta perspectiva, las discrepancias críticas se manifiestan en la brecha entre el pensamiento y la expresión (hipocresía y mentira), entre la expresión y la acción (discurso falso), entre el discurso y la acción (acciones irracionales) o cambios en la expresión, características de la retórica y el discurso ambivalente.

En contraste, las organizaciones cumplen con su responsabilidad ética cuando establecen códigos de conducta no fraudulentos, como en el caso de bancos o empresas de seguros; cuando respetan los derechos humanos de justicia, igualdad, libertad y dignidad en el trato a sus empleados; o cuando incorporan criterios explícitos de conservación del medio ambiente en sus prácticas de manufactura.

En relación con los valores, en el ámbito organizacional, se pueden identificar las siguientes representaciones:

Reciprocidad: implica justicia y lealtad en las relaciones sociales, basada en la solidaridad e igualdad de trato entre individuos y grupos (dar y recibir).

Confianza: se fundamenta en la creencia de que los demás se comportarán con la misma eficiencia, efectividad, diligencia y lealtad en las relaciones sociales y en la ejecución de tareas que uno mismo. Estos elementos, considerados como valores o desvalores, contribuyen a dar forma a una cultura organizacional única, que a su vez estructura las relaciones sociales dentro de la organización y con su entorno.

b) Valores organizacionales relevantes

Para llegar a una definición en este ámbito, la dirección organizacional puede embarcarse en un viaje de descubrimiento planteándose las siguientes preguntas intrigantes: ¿Cuáles son los valores que destellan con mayor intensidad entre los empleados o grupos de empleados, irradiando su impacto en la trama organizacional? ¿Cómo entrelazan estos valores su danza única con la sinfonía organizativa en su totalidad? ¿Se vislumbran subculturas dentro de la organización, tal vez rebelándose contra la norma establecida o tejiendo un tapiz alternativo? ¿Explorar estas cuestiones puede desatar la

creatividad y dar forma a un mosaico vibrante de la identidad organizacional!

c) Perfiles socioculturales

Reflejan la obra de arte única que es la formación de un individuo, una composición entrelazada con sus raíces culturales y el escenario social en el que despliega su existencia.

d) Expresión o ausencia de valores estratégicos en el plan estratégico de la organización

La existencia de unos pocos valores verdaderamente comprendidos, interiorizados y compartidos por todas las personas que componen la empresa es fundamental para la conformación de la cultura organizacional.

C. Presunciones básicas

- a) **Compromiso Profundo:** Alineación total con los valores, normas y metas estratégicas que laten en el corazón de la organización.
- b) **Certeza con la Incertidumbre:** La predisposición a deslizarse con gracia en la pista de la certeza o aventurarse audazmente en el terreno siempre cambiante de la incertidumbre y el riesgo.
- c) **Ritmos Culturales: Desde el Ritualismo y la Burocracia que siguen una partitura precisa,** hasta la Creatividad e Innovación que componen una sinfonía audaz, la cultura organizacional es un concierto de elecciones en la forma de realizar las actividades: ¿se abraza la rigidez de las normas o se

baila con la espontaneidad de la creatividad y la apertura al aprendizaje?

- d) **Estatus Iluminado:** La importancia otorgada a las señales de estatus dentro de la organización, donde cada posición es una nota única en la melodía socioeconómica.

D. Normas

El conjunto de reglas sobre el cual operan tanto la organización como sus miembros desempeña un papel fundamental en la determinación de la cultura que prevalece en ella.

- a. **Las normas son como escultoras de comportamientos,** dando forma a la expresión cultural. Modificar la cultura organizacional implica, en gran medida, alterar las normas que sustentan el modelo cultural existente. ¿Cuál es ese modelo? Depende de las normas formales que guían las conductas de los miembros y de los comportamientos aceptables en su estructura.
- b. **Prácticas sindicales.** ¿Se permite la sindicalización? ¿Se fomenta o desalienta? ¿Cuáles son las interacciones con las comisiones internas, delegados y líderes sindicales? Todo esto influye en las prácticas laborales presentes en la organización y, por ende, tiene un impacto considerable en la construcción de su cultura.

E. Los símbolos

Aun cuando se trata de un nivel Implícito y subjetivo de la vida organizacional, los símbolos contribuyen a la

construcción de la cultura y fungen como reflejo de la misma.

a) Ritos, rituales y ceremonias. Son las rutinas programadas que cotidiana y sistemáticamente se dan en las organizaciones, a través de juegos, costumbres y ceremonias. Al aprender cómo deben conducirse, los individuos actúan con menor ambigüedad e incertidumbre ante las situaciones que se presentan, lo que favorece la coordinación. Por otra parte, estos rituales suelen estar influidos por instrucciones y procedimientos que la organización establece para indicar cómo debe comportarse su personal. Las ceremonias, ritos y rituales mantienen unido al grupo, y muchas veces requieren que los miembros de la organización se reúnan para realizarlos (fiestas navideñas, reuniones religiosas, etc.). Estos eventos son manifestaciones de las creencias y valores, así como de las percepciones de la organización (recompensas por ventas, servicios, etcétera).

b) Símbolos y lemas. Las empresas invierten gran cantidad de tiempo y esfuerzo en el desarrollo de medios que hagan posible el reconocimiento de la organización y sus productos y buscan que sus empleados se identifiquen y sean identificados por ellos.

c) Mitos e historias. Los grupos y las organizaciones desarrollan una historia de operaciones y sucesos a lo largo del tiempo, dándoles la forma de mitos e historias que se transmiten de generación en generación. Los mitos e historias sobre los líderes, fundadores o innovadores sirven para motivar a los individuos, y guiarlos en la adversidad y la incertidumbre.

F. Subcultura dentro de la organización

Las organizaciones funcionan como microcosmos con sus propias normativas culturales y modelos subculturales. Estos modelos, ya sean predominantes, diferenciados o integrados en creencias compartidas, se ven respaldados por diversas normas y rituales operativos, teniendo un impacto significativo en la capacidad de la organización para enfrentar y superar sus desafíos. Se establece una conexión cultural única entre la empresa y el sindicato que representa a los empleados, y cuando los objetivos de un empleado no concuerdan con los de la empresa, puede surgir un conflicto cultural. A lo largo del tiempo, los diversos tipos de sindicatos han desarrollado tradiciones culturales distintivas que contribuyen al mosaico formado por estas instituciones, influyendo de manera importante en la filosofía, valores y normas sindicales. Este tejido cultural abarca la cultura organizativa predominante, las subculturas y las contraculturas.

3.2.1.9 Importancia de la cultura organizacional

La cultura organizacional es la médula de la empresa y está presente en todas las funciones y acciones que realizan sus miembros.

Se considera que la cultura nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que ésta le proporciona y representa un activo factor que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad. Dentro del marco conceptual, la cultura organizacional tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas para sus miembros, las cuales facilitan el comportamiento en la misma. Tales conductas se identifican básicamente a través de un conjunto de prácticas gerenciales y

de supervisión; de ahí que sea tan importante conocer el tipo de cultura de una organización. En los diferentes enfoques sobre cultura organizacional se ha podido observar que hay autores interesados en entenderla como una visión general para comprender el comportamiento de las organizaciones; otros se han inclinado a conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de dicha cultura.

Hay prácticas dentro de la organización que reflejan que la cultura es aprendida. Por tanto, el aprendizaje y la capacitación continua deben orientarse a crear y fortalecer el sentido de compromiso del personal a cambiar actitudes y construir un lenguaje común que facilite la comunicación, comprensión e integración, es decir, a la construcción de la cultura organizacional propia.

3.2.2 Bienestar Laboral

3.2.2.1 Definición de bienestar laboral

(Soto, 2011), en su libro *Comportamiento Organizacional*, señala que el bienestar laboral posee un carácter vivencial positivo que surge del disfrute personal a consecuencia del grado óptimo de satisfacción del trabajador como expresión de la evaluación cognitiva–valorativa, y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral y que están considerablemente influenciados por la personalidad. Es la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

(Ramírez & Estrada , 2010), en el artículo denominado “El bienestar Laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo”, señalan:

El bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización.

La concepción de bienestar laboral se manifiesta en cómo cada empleado evalúa y satisface sus necesidades fundamentales, considerando las condiciones objetivas que las definen. Se desarrolla a partir de los objetivos misionales y compartidos que establece la esencia de la organización.

El término bienestar se refiere al estado en el que se revela cómo funcionan las actividades corporales y mentales de uno o varios individuos. Implica la satisfacción personal y el confort que provienen del entorno social, laboral y otros aspectos de la vida.

El concepto de bienestar está vinculado con la calidad de vida en el trabajo, que busca avanzar en el desarrollo humano integral dentro de la organización. Esto se debe a la inquietud acerca de la falta de gratificación en el trabajo y un creciente descontento laboral.

Para alcanzar un estado de bienestar laboral, es crucial tener en cuenta varios elementos:

- Cultivar emociones positivas, incluyendo la felicidad y la satisfacción.
- Mantener un alto nivel de compromiso en el trabajo.
- Fomentar relaciones laborales más sólidas y positivas.
- Comprender el propósito detrás de nuestras acciones laborales.
- Celebrar logros, tanto a nivel individual como en equipo.

3.2.2.2 Tipos de bienestar laboral

El bienestar laboral se refiere a un concepto integral que engloba varios aspectos relacionados con la satisfacción y el compromiso de los empleados en su lugar de trabajo. Para tener una comprensión más completa de este concepto, es esencial familiarizarse con los distintos tipos de bienestar laboral que existen y entender cómo cada uno de ellos impacta en la calidad de vida de las personas.

En este artículo, nos adentraremos en los siguientes tipos de bienestar laboral:

- A. Bienestar físico.
- B. Bienestar emocional.
- C. Bienestar social.
- D. Bienestar económico.
- E. Bienestar profesional.
- F. Bienestar ambiental.

A. Bienestar físico

El bienestar laboral físico se enfoca en la salud y el bienestar físico de los empleados en su lugar de trabajo, abordando aspectos como la ergonomía, la seguridad laboral, la actividad física y la promoción de estilos de vida saludables.

Para mejorar el bienestar físico de los empleados, las organizaciones pueden tomar diversas medidas, como proporcionar mobiliario ergonómico y realizar evaluaciones de riesgos laborales. Asimismo, es fundamental facilitar el acceso a instalaciones deportivas cercanas y fomentar una alimentación equilibrada.

B. Bienestar emocional

El bienestar laboral emocional se concentra en cómo los empleados se sienten emocionalmente en su entorno de trabajo, buscando un estado de equilibrio y satisfacción. Esto implica que los trabajadores puedan identificar y gestionar sus emociones mientras están en el trabajo. En este contexto, es fundamental que los profesionales de recursos humanos brinden apoyo emocional a los empleados y fomenten un ambiente laboral positivo.

Cuando los empleados se encuentran contentos con su trabajo, tienen menos probabilidades de experimentar problemas de salud, previniendo así trastornos asociados con el estrés o la insatisfacción, como la depresión, la ansiedad o el agotamiento laboral.

Por tanto, las empresas deben ofrecer recursos para el apoyo emocional, como la creación de espacios de escucha activa que permitan a los empleados expresar y manejar sus emociones, al mismo tiempo que se promueve la resiliencia.

C. Bienestar social

El bienestar laboral social se centra en las relaciones interpersonales y el sentido de comunidad que los empleados experimentan en su entorno de trabajo. Esto implica la calidad de las interacciones sociales, la colaboración en equipo y el respaldo mutuo, así como el sentimiento de inclusión en el ámbito laboral.

Para mejorar el bienestar social de los empleados, es esencial promover un ambiente laboral colaborativo, fomentar la diversidad y la inclusión, y facilitar una comunicación efectiva y relaciones positivas entre colegas. Actividades como eventos de integración, programas de reconocimiento y actividades de

construcción de equipos pueden fomentar la interacción y el sentido de comunidad entre los miembros del equipo.

D. Bienestar económico

El bienestar laboral económico se relaciona con la satisfacción y estabilidad financiera que experimentan los empleados en sus trabajos.

Para mejorar este aspecto, es esencial implementar estrategias de incentivos alineadas con los objetivos de la empresa y llevar a cabo revisiones salariales periódicas. Además, proporcionar una remuneración justa y competitiva, junto con beneficios laborales atractivos, como planes de jubilación y seguros de salud, son factores clave para asegurar el bienestar económico de los empleados en el ámbito laboral.

E. Bienestar profesional

El bienestar laboral profesional se enfoca en el crecimiento y la satisfacción que los empleados encuentran en sus carreras. Es crucial ofrecer oportunidades de desarrollo para cultivar este tipo de bienestar en el entorno laboral.

Esto significa confiar en las habilidades de los empleados y permitirles tomar la iniciativa, lo que refuerza su bienestar profesional y estimula su creatividad e inteligencia.

Las empresas pueden lograr esto implementando programas de capacitación, proporcionando cursos de actualización, ofreciendo mentorías y permitiendo a los empleados asumir nuevos roles y responsabilidades. Además, fomentar la autonomía en el trabajo les brinda a los empleados la capacidad para tomar decisiones y tener control sobre su propia trayectoria profesional.

F. Bienestar ambiental

El bienestar laboral ambiental se centra en las condiciones físicas y medioambientales del lugar de trabajo, englobando aspectos como la calidad del aire, la iluminación, el nivel de ruido y el diseño del espacio.

Cuando estas condiciones no son ideales, las empresas pueden considerar alternativas como otorgar subsidios para utilizar espacios de coworking o áreas de trabajo compartidas. Esto permite que los empleados accedan a un ambiente laboral adecuado fuera de sus hogares, lo que les facilita la concentración y la colaboración efectiva.

3.2.2.3 Beneficios del bienestar laboral

El bienestar laboral ofrece una serie de beneficios tanto para los empleados como para las empresas. Para los empleados, proporciona una mejor salud física y mental al reducir el estrés y la ansiedad. También aumenta la satisfacción y la motivación, lo que se traduce en mayor productividad y creatividad. Además, reduce el ausentismo y la rotación laboral, mejorando las relaciones interpersonales y promoviendo un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Para las empresas, el bienestar laboral se traduce en un aumento de la productividad, la reducción de costos relacionados con el ausentismo y la rotación, y una mejor reputación en el mercado laboral. También fomenta un ambiente colaborativo e innovador, lo que conduce a una mayor eficiencia y calidad en el trabajo. Además, las empresas que se preocupan por el bienestar de sus empleados suelen atraer y retener a los mejores talentos, lo que contribuye al crecimiento y éxito a largo plazo de la organización. En resumen, el bienestar laboral beneficia tanto a

los individuos como a las empresas al crear un entorno laboral positivo, saludable y productivo.

Presta atención a la siguiente lista de los beneficios del bienestar laboral para los empleados:

- A. Mejora la salud física, mental y emocional.
- B. Facilita la conciliación.
- C. Fomenta el crecimiento y desarrollo profesional.
- D. Aumenta la satisfacción y el disfrute en el trabajo.
- E. Fortalece las relaciones interpersonales.

A. Mejora la salud físicamente y emocional

"El bienestar laboral como Facilitador del Equilibrio Entre las Responsabilidades Laborales y Personales: Un Enfoque Integral para la Calidad de Vida en el Trabajo" se centra en la importancia de crear un entorno laboral que promueva el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales de los empleados. Este enfoque integral busca mejorar tanto la salud física como mental de los trabajadores, fomentando un ambiente de trabajo positivo y apoyando la conciliación entre la vida laboral y personal. Esta tesis explora estrategias y programas de bienestar laboral que contribuyen a una mejor calidad de vida en el trabajo, beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones. Enfocarse en el bienestar laboral no solo beneficia la salud física, sino que también mejora la salud integral de los empleados. Al adoptar un enfoque integral para el bienestar en el trabajo, se promueve la salud mental y emocional al reducir el estrés y fomentar un ambiente laboral positivo. Además, se fomenta la salud social al mejorar las relaciones interpersonales y crear un sentido de comunidad en el lugar de trabajo.

Este enfoque también tiene un impacto positivo en la salud física al promover hábitos de vida saludables, como una nutrición adecuada y la participación en actividades físicas. La introducción de programas de bienestar laboral que incluyan iniciativas de salud, como la promoción de la actividad física y la gestión del estrés, puede conducir a una reducción de enfermedades crónicas y a un aumento de la energía y la vitalidad de los empleados.

En resumen, al centrarse en el bienestar laboral de manera integral, se crea un entorno que mejora no solo la salud física, sino también la salud mental, emocional y social de los empleados, lo que contribuye significativamente a su bienestar integral.

B. Facilita la conciliación

"El bienestar laboral como Facilitador del Equilibrio Entre las Responsabilidades Laborales y Personales: Un Enfoque Integral para la Calidad de Vida en el Trabajo" se centra en la importancia de crear un entorno laboral que promueva el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales de los empleados. Este enfoque integral busca mejorar tanto la salud física como mental de los trabajadores, fomentando un ambiente de trabajo positivo y apoyando la conciliación entre la vida laboral y personal. Esta tesis explora estrategias y programas de bienestar laboral que contribuyen a una mejor calidad de vida en el trabajo, beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones.

C. Fomenta el crecimiento y desarrollo profesional

Una organización dedicada al bienestar laboral ofrece oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para sus

empleados, que pueden comprender programas formativos, mentorías, iniciativas de liderazgo y promociones internas.

Priorizar el crecimiento profesional permite a los empleados ampliar sus habilidades, adquirir nuevos conocimientos y progresar en sus trayectorias laborales.

D. Aumenta la satisfacción y disfrute del trabajo

Una forma de evaluar el bienestar es considerar el nivel de satisfacción laboral. De acuerdo con Berg (Hernández, 2003), esto está vinculado a tres factores: las características específicas del trabajo, como autonomía y variedad de tareas; las prácticas laborales de alto rendimiento, como el trabajo en equipo y sistemas de comunicación efectivos; y los aspectos del entorno laboral, como las relaciones con la gerencia y la seguridad en el empleo. Asimismo, es crucial abordar categorías como la sobrecarga laboral, el síndrome de Burnout y el engagement, todos relacionados con el bienestar laboral, y reconocer que existen otros fenómenos dentro de este contexto que también deben ser considerados.

La sobrecarga laboral es aquella donde el trabajador se expone a altos niveles de estrés debido al exceso de trabajo, y siente como poco a poco se ve afectado en su salud física y mental.

E. Fortalecer las relaciones interpersonales

Una cultura de bienestar laboral promueve un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo. Los empleados se sienten parte de un equipo y tienen un mayor sentimiento de pertenencia a la organización.

De esta manera, se fomenta la cooperación, el trabajo en equipo y la creación de relaciones sólidas entre los compañeros de trabajo.

3.2.2.4 Equilibrio de trabajo

Mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal es crucial en cualquier línea de trabajo, y debe tenerse en cuenta siempre que se desee aumentar la productividad. Esto se traduce en un mejor trabajo en general, así como en la paz mental que todo empleado merece para funcionar bien en el trabajo.

Fernández (2005) plantea que en muchas ocasiones los intereses personales o familiares no coinciden con los profesionales y los trabajadores se ven en la necesidad de hacer ciertos sacrificios en su vida personal con el objetivo de conseguir un trabajo o conservar el que tienen.

Cabe destacar que la felicidad de un trabajador mejora cuando encuentra un empleo que le permite equilibrar su vida personal y profesional. Por eso, a las empresas les interesa preocuparse por la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados, ya que esto repercutirá positivamente en los resultados de la compañía.

En una línea similar, Carneiro (2004) sostiene que el alcance de las conexiones entre las esferas profesional y laboral y las responsabilidades personales y familiares es una parte cada vez más importante de la organización. Debido a ello, los miembros del personal afirman sentirse menos satisfechos y realizados que antes.

La autora afirma que, en una sociedad en la que mujeres y hombres han alcanzado y mantenido la igualdad de derechos y responsabilidades, es necesario conciliar de algún modo las dos esferas más importantes de la vida de cada uno: su vida personal y familiar y su vida profesional.

Según Robbins y Coulter (2005), las empresas se han dado cuenta de que los trabajadores se llevan consigo su vida personal y familiar cuando van a trabajar.

Chiavenato (2007, p. 351), por su parte, define el equilibrio entre vida laboral y familiar como "el punto máximo que corresponde a las empresas que consiguen que sus empleados armonicen su vida personal y profesional". Para lograr este equilibrio son fundamentales los entornos que fomenten el descanso y el juego, así como las políticas centradas en la salud y el bienestar, como las que recompensan la actividad física.

3.3 Bases conceptuales

- A. **Municipalidad.** - Es una corporación de ámbito estatal encargada de gestionar un municipio concreto, como una ciudad o un pueblo. El término se utiliza para referirse al gobierno en su conjunto, así como al edificio que alberga la sede del gobierno (Mara, 2015).
- B. **Organización.** – Las infinitas interacciones con otras personas y grupos conforman la experiencia humana. Los seres humanos tienen una fuerte necesidad de conectar con los demás y entablar conversación con los de su misma índole. Como los seres humanos son criaturas sociales, se sienten obligados a trabajar juntos para lograr objetivos que no pueden alcanzarse mediante acciones aisladas o con los esfuerzos de un solo individuo. Dos o más personas coordinan conscientemente sus acciones dentro de un sistema que llamamos organización. El éxito del grupo depende fundamentalmente de su capacidad para trabajar juntos (Chiavenato, 2007).
- C. **Cultura.** - Creencias, valores y normas compartidas por una comunidad, como una secta religiosa o una nación. La lengua, las costumbres y las creencias relativas a los papeles que desempeñan las personas y las conexiones entre ellas conforman una cultura.

- D. **Valores organizacionales.** – Son los principios fundamentales que guían el comportamiento y las decisiones de una organización, reflejando lo que la organización valora y considera importante.
- E. **Calidad de vida en el trabajo.** - es la satisfacción laboral generada por la idoneidad de las tareas, la cultura y el clima organizacionales, el espíritu de equipo y de compañerismo, las percepciones salariales y prestaciones, entre otros factores (Chiavenato, 2009).
- F. **Normas organizacionales.** - Reglas y expectativas implícitas o explícitas sobre cómo deben comportarse los empleados en la organización.
- G. **Clima organizacional.** – Es el ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo, incluyendo la percepción que los empleados tienen sobre las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales (Pablo, 2019).
- H. **Adaptabilidad cultural.** - La capacidad de una organización para ajustarse y adaptarse a cambios en su entorno interno o externo.
- I. **Institución pública.** – en este tipo de empresa el capital pertenece al Estado y generalmente su finalidad es satisfacer necesidades de carácter social en bien de la comunidad (Brunet, 2011)
- J. **Equilibrio Entre el Trabajo y la Vida Personal.** - La capacidad de los empleados para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos y actividades personales y familiares.
- K. **Resistencia laboral.** – (Sampedro, 2009) define el término resiliencia como la capacidad de un individuo o de un sistema social de vivir bien y desarrollarse positivamente a pesar de las difíciles condiciones de vida y, más aún, de salir fortalecidos y ser transformados por ellas. Últimamente, este vocablo ha emergido en el contexto organizacional.
- L. **Personalidad.** – conjunto estable de características y tendencias que determinan las semejanzas y diferencias en la conducta de las personas. (Gibson, J. y et al. 2001)
- M. **Síndrome de Burnout.** - El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre

ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo.

(Edelwich y Brodsky, 1980) lo describen como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito, mientras que otros estudiosos en el campo de la psicología organizacional lo ubican como un estado de desgaste emocional y físico (Pines, Aronson, 1981) o en su definición comúnmente más conocida, como una condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con gente (Maslach, 1981).

- N. **Engagement Laboral.** - El nivel de conexión emocional, mental y física de los empleados con su trabajo y organización.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito de estudio

La ejecución de la investigación se llevará a cabo en la Municipalidad Distrital Amarilis, la cual se encuentra ubicada en la provincia, departamento y región de Huánuco.

4.2 Tipo y nivel de investigación

Tipo de estudio

Para Murillo (2008), la investigación aplicada es conocida como "investigación práctica o empírica", que se distingue por buscar la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos adquiriendo simultáneamente nuevos conocimientos a través de la implementación y sistematización de la práctica basada en la investigación. Enfoque metódico, organizado y sistemático para conocer el mundo mediante la aplicación de los conocimientos existentes y los resultados de la investigación.

El estudio realizado se clasifica como investigación aplicada, ya que se emplearon teorías preexistentes para abordar una problemática real. Se adoptó un enfoque cuantitativo, lo que implica que los resultados obtenidos son mensurables y susceptibles de ser cuantificados.

Nivel de estudio

Descriptiva

Según (Hernández Sampieri & Baptista Lucio, 2014) “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

Correlacional

Para (Hernández Sampieri, 2014) señala que “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista

entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.”.

El nivel de investigación es correlacional-descriptiva, en la cual se medirá la relación que existe entre las variables cultura organizacional y bienestar laboral; asimismo, la descripción de la población en estudio.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

La comunidad está conformada por 130 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital Amarilis.

TABLA 3: Población de trabajadores de la municipalidad

N°	Cargo del personal	Total
1	Alcalde	1
2	Regidores	9
3	Gerentes	12
4	Administrativos	30
5	CAS	80
TOTAL		130

Fuente: Elaboración recursos humanos

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Según (Hernandez & Col, 2010)), la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, el objeto u objetos a definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población.

El tamaño de la muestra de población se determina utilizando la fórmula de la población finita.

FIGURA 1: Fórmula 1 Calcular muestra

Si la población es finita, es decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar la fórmula sería:

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

Donde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 - p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

El estudio considera para el cálculo los siguientes datos:

N=130 trabajadores o funcionarios

Z_{α} = 1.96 (Nivel de confianza del 95%)

p=5%

q=95%

d=5%

Mediante el empleo de la dirección electrónica y el uso de la herramienta, se seleccionó la muestra.

<http://www.berrie.dds.nl/calcss.htm>

FIGURA 2: Calculo de la muestra

Sample Size Calculator for a proportion (absolute margin)

Population	130
Confidence:	.95
Margin:	.05
probability:	.50
The sample size is:	98

Calculate sample size

Obteniéndose una muestra de 98 trabajadores.

Contrastado con otro autor, mediante la página se obtuvo los siguientes resultados:

https://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php

FIGURA 3: Calculo de la muestra

Calculadora de Muestras

Margen de error: 10%
 Nivel de confianza: 99%
 Tamaño de Poblacion: 130
 Calculador

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 130

Tamaño de muestra: 98

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + (z^2(p \cdot q))} \cdot N$$

Muestra: 98 trabajadores o funcionarios

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, demostrando su dedicación al proporcionar información para la investigación al participar en el cuestionario sobre Cultura Organizacional y Bienestar Laboral.

Exclusión:

- Los criterios de exclusión de la encuesta a los trabajadores incluían cosas como "renuncia", "cese", "reposo médico", "fallecimiento", "obreros", "licencia sin causa justificada", etc.

4.4 Diseño de investigación

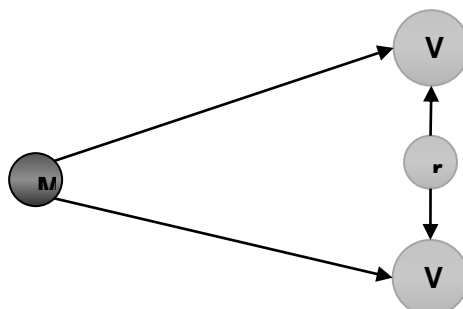
No experimental

En este estudio no se manipuló intencionadamente ninguna de las variables. Es decir, en estos estudios no manipulamos intencionadamente ninguna variable independiente para comprobar su influencia en las dependientes. Observamos lo que ocurre en el entorno natural como parte de una investigación no experimental. Además, las variables independientes ocurren y no se pueden manipular; no se pueden controlar directamente ni influir en ellas porque ya han ocurrido, al igual que sus efectos. A saber: (Hernandez, 2014).

Transversal, dado que todos los datos se recopilaron a la vez y en un solo año (2023).

Correlacional, porque se determina la relación entre la cultura organizacional y bienestar laboral sin precisar el sentido de causalidad.

FIGURA 4: Esquema de la investigación



Donde:

V1: Cultura organizacional

V2: Bienestar laboral

r: Relación entre las variables de estudio

m: Muestra

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

La encuesta que se aplicó a una muestra representativa de los empleados de la Municipalidad de distrital de Amarilis y se utilizó un cuestionario estructurado para dar cuenta de las variables e indicadores en estudio. (Caballero, 2014) menciona que la encuesta, se puede definir como un conjunto de técnicas diseñadas para recolectar sistemáticamente datos sobre un tema o temas relacionados con una población a través del contacto directo o indirecto con individuos o grupos de individuos que conforman la población objeto de estudio.

4.5.2 Instrumentos

Se utilizó un cuestionario como herramienta de recopilación de datos, consistente en 42 preguntas o ítems diseñados por el investigador con el fin de garantizar la adecuada consecución de los objetivos de la investigación. Según Muñoz (2011), un cuestionario es "el medio escrito mediante el cual se recoge información a través de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, de opción múltiple y ordenadas" (énfasis añadido). En este sentido, un

cuestionario es un conjunto de preguntas elaboradas para recoger la información necesaria para alcanzar los objetivos planteados en el proyecto de investigación.

Las herramientas de investigación tienen unos requisitos que garantizan su eficiencia y eficacia cuando se aplican a la muestra de estudio, y estas herramientas son los medios técnicos que le permitirán recopilar los datos y la información que necesita para abordar el problema que se ha planteado. Antes de ponerlas en práctica, se evaluará la idoneidad de las herramientas de investigación para la tarea técnica y científica que se va a realizar.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La evaluación metodológica de las preguntas de la encuesta es un paso crucial en la investigación científica, ya que garantiza la fiabilidad del instrumento del que se extraen las conclusiones

TABLA 4: Juicio de expertos

EXPERTO	APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO
Dra. Mélida Sara Rivero Lazo	Aplicable
Dr. Manuel Marin Mozombite	Aplicable
Dr. Abimael Adam Francisco Paredes	Aplicable
Mg. Jimmy Grover Flores Vidal	Aplicable
Mg. Julissa Elizabeth Reyna Gonzales	Aplicable
Mg. Hernan Wilmer Garcia Bonilla	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Hay que evaluar la fiabilidad del instrumento utilizado para recoger los datos y llevar a cabo la fiabilidad de los datos recogidos.

FIGURA 5: Formula de Alfa de Cronbach

$$r = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

r: coeficiente Alfa Cronbach

K: número de ítems

Si2: Varianza de cada ítem

St2: Varianza de cada ítem

El alfa de Cronbach puede utilizarse para calibrar la fiabilidad de un instrumento de evaluación midiendo el grado en que sus 42 ítems son coherentes entre sí. El valor alfa debe ser igual o superior a 0,8 al evaluar el cuestionario para garantizar su validez.

TABLA 5: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,854	42

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

A. Procedimiento

La presente investigación se planificó, se llevó a cabo y completó utilizando una secuencia de pasos diseñados para ayudar a la consecución de cada una de las metas descritas en el cuadro de objetivos específicos. Estos pasos fueron los siguientes.

- En el proceso de preparación y diseño de los instrumentos se utilizaron formularios de Google.
- Utilización de una herramienta digital a través de la cual se recogió el mínimo de respuestas a la encuesta.
- Información proporcionada en el contexto de la utilización del instrumento y su pertinencia.

- Se debe presentar la información necesaria para la siguiente fase de toma de decisiones en el proceso de validación de hipótesis.

B. Plan de Tabulación

Procesamiento de datos: Una vez aplicado el instrumento, entonces deberá descargue el archivo Excel, se importaron los datos al programa estadístico SPSS versión 25 y, a continuación, aplique estadísticas descriptivas y métodos de procesamiento a los datos para pasar a la etapa de demostración.

Se presentarán los resultados, incluida una revisión y discusión de las problemas, objetivos e hipótesis generales y específicas generadas por los datos que están recopilados y procesados.

C. Análisis de Datos

Se consideró dos etapas:

- **Etapa descriptiva:** se utilizó Microsoft Excel 365 y SPSS versión 25 (en español) para calcular las frecuencias relativas y absolutas, las medias y las desviaciones típicas de cada indicador y técnica de medición.
- **Etapa inferencial:** la estadística inferencial se utilizará para probar la hipótesis general e hipótesis específicas

4.7 Aspectos éticos

El estudio se realizó dentro de un marco teórico que exigía consideraciones de diseño universal y objetivos específicos de la investigación, como la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del municipio del distrito de Amarilis en el año 2023.

De acuerdo con (Norea, Alcaraz, & Rojas, 2014), toda investigación debe estar fundamentada en principios éticos; en consecuencia, en el presente estudio se incorporaron las siguientes consideraciones éticas.

- a) Se estableció firmemente dentro del marco ético de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Hermilio Valdizán.

- b) Las identidades de los encuestados se han mantenido en reserva por respeto a su intimidad, tal y como exige la municipalidad distrital de Amaris.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

A. Variable cultura organizacional

▪ Dimensión 1: normas y comportamiento

Interrogante:

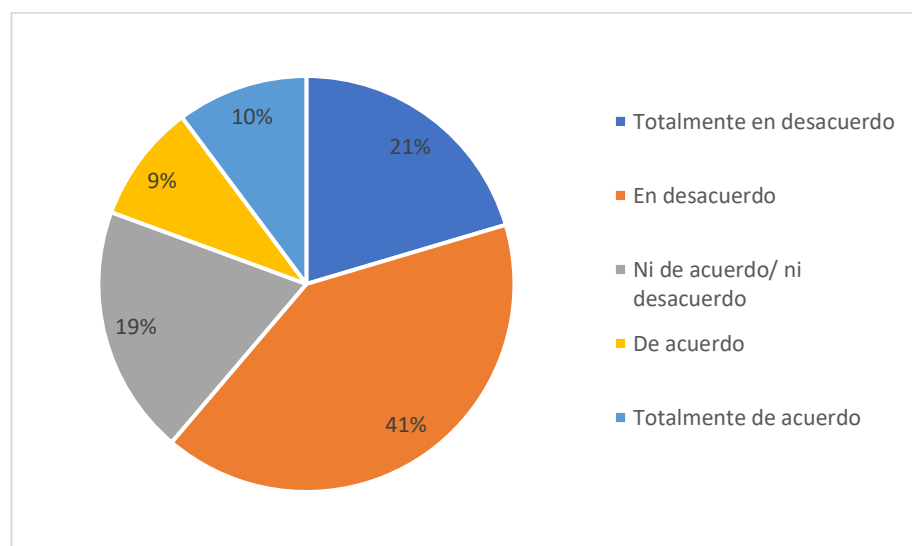
Cree que las normas de conducta de su organización son fáciles de entender y seguir.

TABLA 6: Las normas de su organización son fáciles de entender

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	20	21
En desacuerdo	40	41
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	19	19
De acuerdo	9	9
Totalmente de acuerdo	10	10
Total	98	100%

Fuente: elaboración propia

FIGURA 6: Las normas de su organización son fáciles de entender



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 20 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 21%.
- 40 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 41%.
- 19 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 19%.
- 9 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 9%.
- 10 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 10%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, lo que significa que las normas y conducta de su organización la mayoría esta disconforme.

Interrogante:

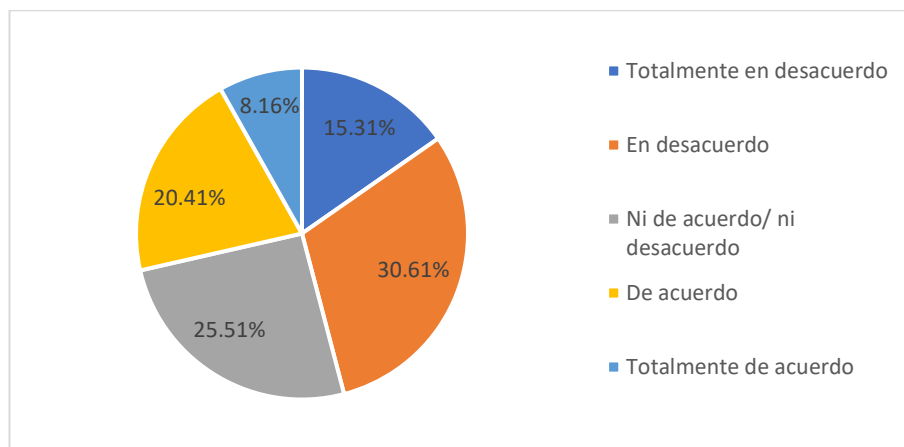
Fomenta su organización un entorno de trabajo seguro a través de sus políticas y procedimientos.

TABLA 7: Fomenta su organización un entorno de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	15.31
En desacuerdo	30	30.61
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	25	25.51
De acuerdo	20	20.41
Totalmente de acuerdo	8	8.16
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 7: Fomenta su organización un entorno de trabajo



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 15 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 15.31%.
- 30 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 30.61%.
- 25 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 25.51%.
- 20 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 20.41%.
- 8 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 8.16%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, lo que significa la mayoría no cuenta con estabilidad laboral.

Interrogante:

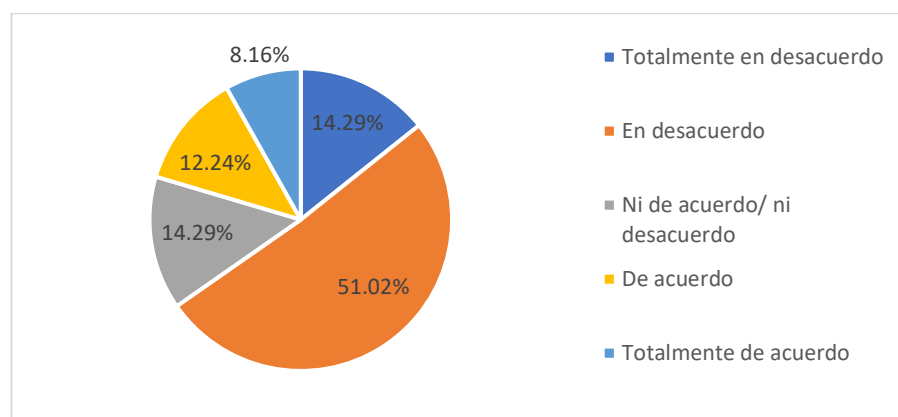
Sus contribuciones son muy valoradas en su organización.

TABLA 8: Sus contribuciones son muy valoradas en su organización

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	14.29
En desacuerdo	50	51.02
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	14	14.29
De acuerdo	12	12.24
Totalmente de acuerdo	8	8.16
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 8: Sus contribuciones son muy valoradas en su organización



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 14 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 14.29%.
- 50 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 51.02%.
- 14 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 14.29%.
- 12 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 12.24%.
- 8 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 8.16%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, lo que significa que las contribuciones de los trabajadores no son valoradas.

Interrogante:

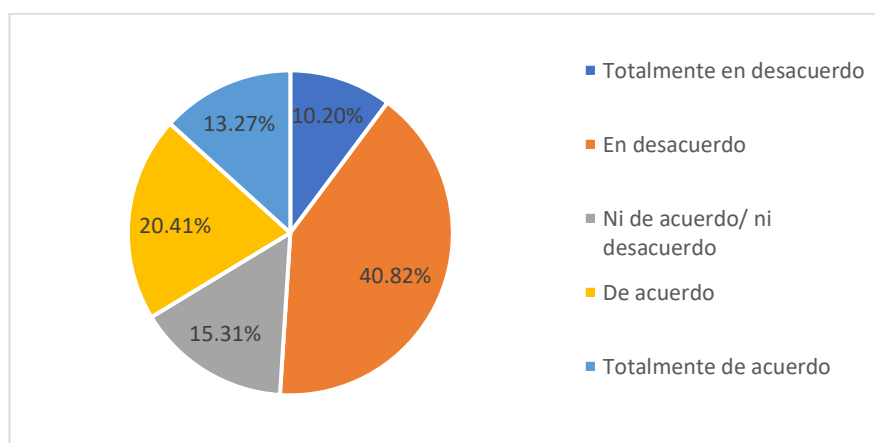
Usted como trabajador se siente respaldado por la dirección de su organización cuando respeta sus políticas y procedimientos.

TABLA 9: Respetar políticas y procedimientos de su organización

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	10.20
En desacuerdo	40	40.82
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	15	15.31
De acuerdo	20	20.41
Totalmente de acuerdo	13	13.27
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 9: Respetar políticas y procedimientos de su organización



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 10 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 14.29%.
- 40 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 40.82%.
- 15 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 15.31%.
- 20 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 20.41%.
- 13 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 13.27%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, lo que significa que la mayoría de los trabajadores no se sienten respaldados por su organización.

Interrogante:

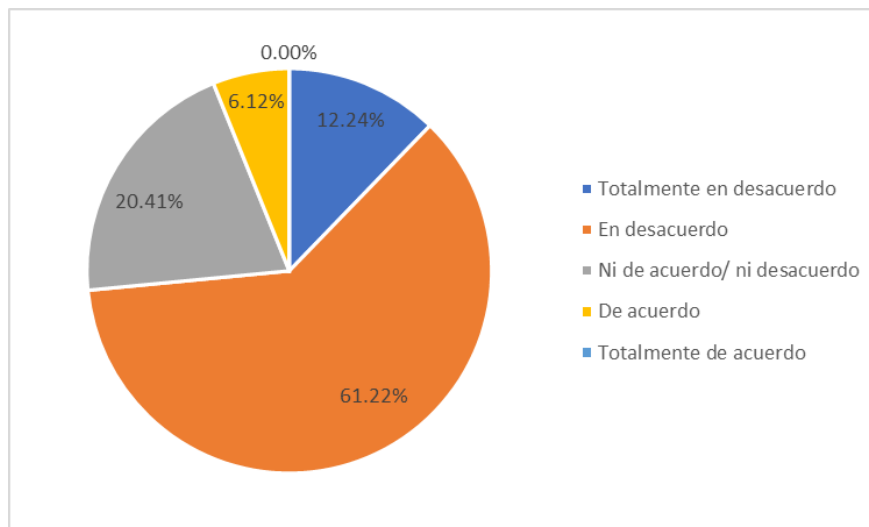
El gerente se rige bajo las políticas institucionales de su organización

TABLA 10: Gerente se rige bajo las políticas institucionales

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	12.24
En desacuerdo	60	61.22
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	20	20.41
De acuerdo	6	6.12
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 10: Gerente se rige bajo las políticas institucionales



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 12 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 12.24%.
- 60 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 61.22%.
- 20 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 20.41%.
- 6 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 6.12%.
- 0 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 0%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, lo que significa que el gerente no se rige bajo las políticas institucionales de su organización.

Interrogante:

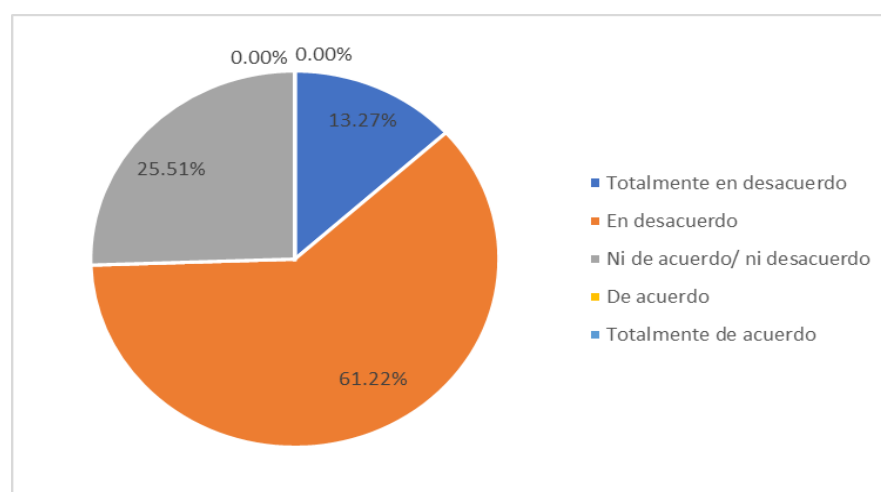
Las normas y expectativas de conducta de la organización se aplican de forma justa y coherente a todos los trabajadores

TABLA 11: Las normas y expectativas se aplican de forma justa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	13.27
En desacuerdo	60	61.22
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	25	25.51
De acuerdo	0	0.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 11: Las normas y expectativas se aplican de forma justa



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 13 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 13.27%.
- 60 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 61.22%.
- 25 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 25.51%.
- 0 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 0%.
- 0 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 0%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, lo que significa que normas y expectativas no se aplican de forma justa.

Interrogante:

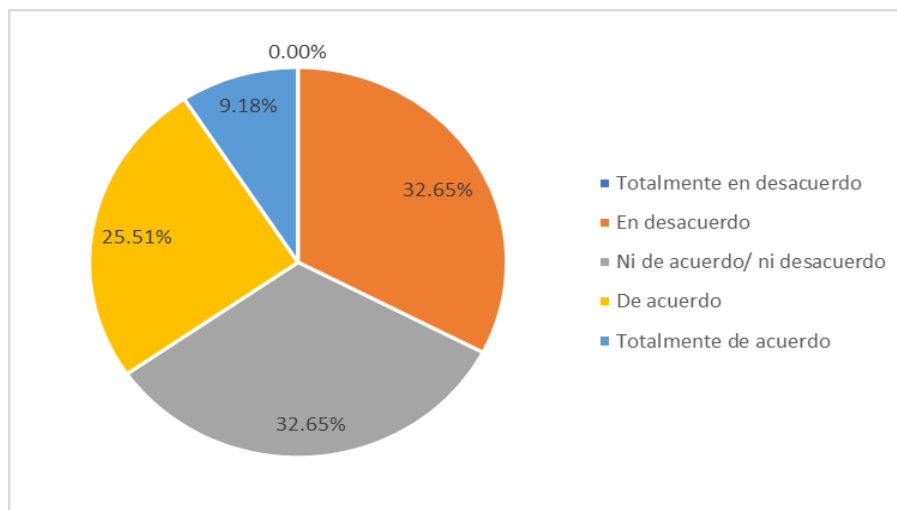
El gerente actúa de acuerdo con los procedimientos establecidos de su organización

TABLA 12: Gerente actúa de acuerdo con el procedimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	32	32.65
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	32	32.65
De acuerdo	25	25.51
Totalmente de acuerdo	9	9.18
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 12: Gerente actúa de acuerdo con el procedimiento

**Análisis e interpretación**

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 0 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 0%.
- 32 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 32.65%.
- 32 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 32.65%.

- 25 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 25.51%.
- 9 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 9.18%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo, i acuerdo/ni desacuerdo”.

Interrogante:

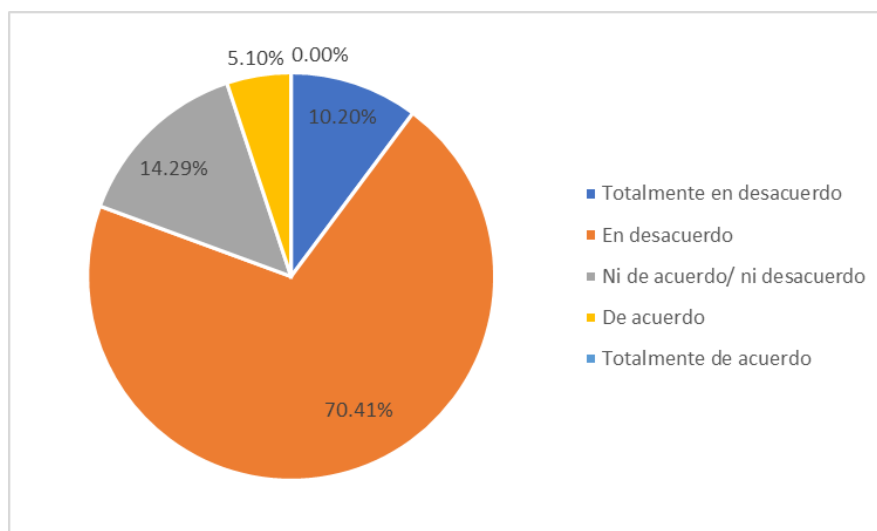
Los aportes que usted realiza son apreciados en su organización

TABLA 13: *Aportes que usted realiza son apreciados en su organización*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	10.20
En desacuerdo	69	70.41
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	14	14.29
De acuerdo	5	5.10
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 13: *Aportes que usted realiza son apreciados en su organización*



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 10 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 10.20%.
- 69 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 70.41%.
- 14 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 14.29%.
- 5 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 5.10%.
- 0 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 0%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”.

Dimensión 2: estructura organizativa

Interrogante:

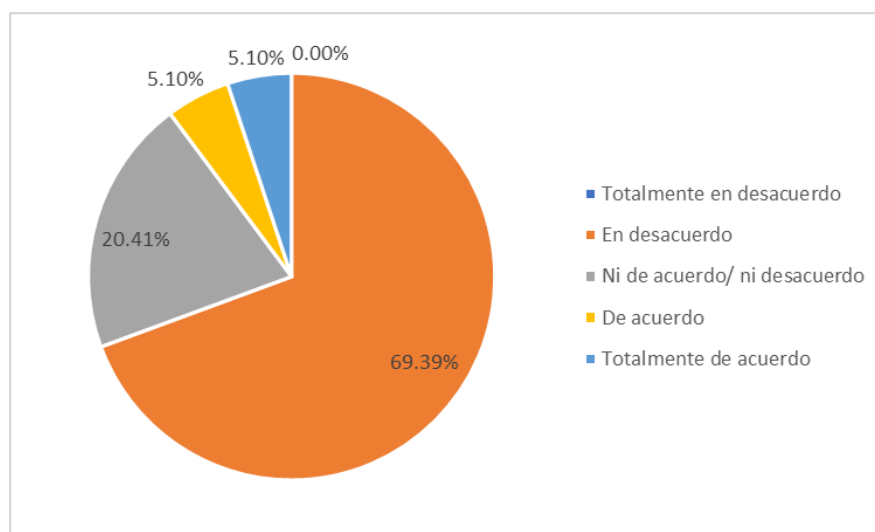
La estructura organizativa de su organización facilita una comunicación eficaz entre los distintos niveles de dirección

TABLA 14: La estructura organizativa facilita comunicación eficaz

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	68	69.39
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	20	20.41
De acuerdo	5	5.10
Totalmente de acuerdo	5	5.10
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 14: La estructura organizativa facilita comunicación eficaz



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 0 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 0%.
- 68 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 69.39%.
- 20 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 20.41%.
- 5 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 5.10%.
- 5 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 5.10%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo, lo que significa que no hay una comunicación eficaz entre distintos niveles de la organización.

Interrogante:

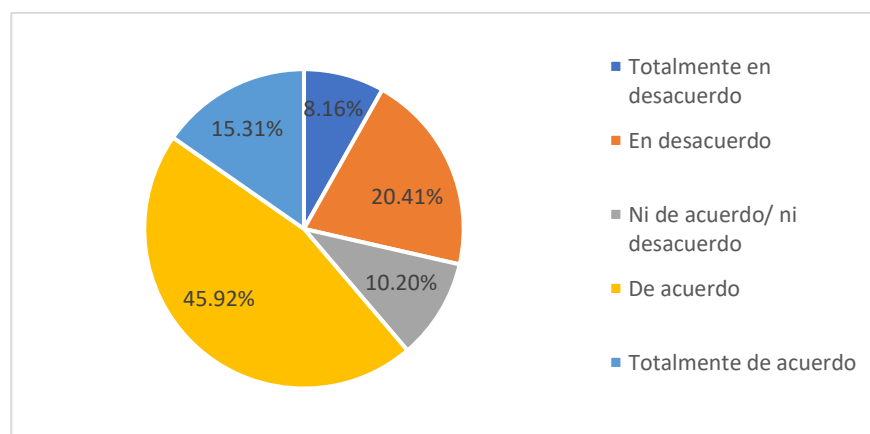
Incluye todas las herramientas necesarias para realizar su función a un mejor nivel

TABLA 15: Herramientas necesarias para realizar la función

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	8.16
En desacuerdo	20	20.41
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	10	10.20
De acuerdo	45	45.92
Totalmente de acuerdo	15	15.31
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 15: Herramientas necesarias para realizar la función



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 8 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 8.16%.
- 20 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 20.41%.
- 10 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 10.20%.
- 45 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 45.92%.
- 15 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 15.31%.

La mayoría de los participantes respondieron “acuerdo”, lo que significa que cuentan con herramientas necesarias para realizar sus trabajos.

Interrogante:

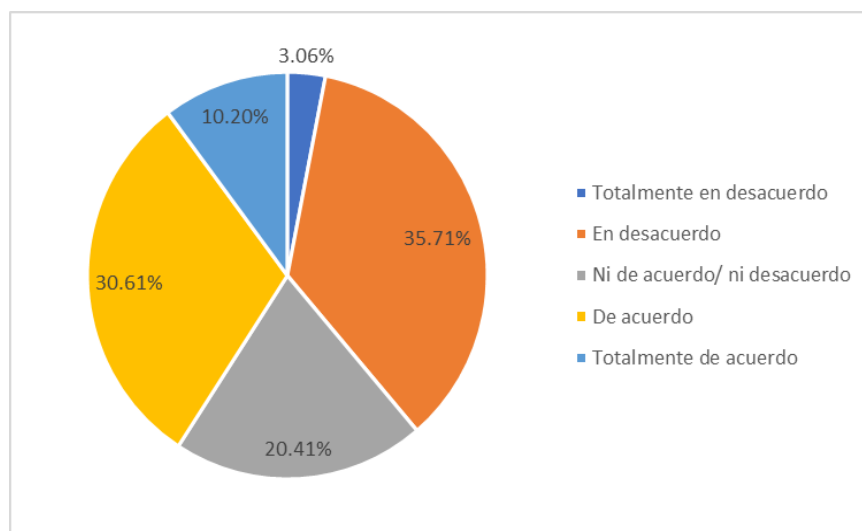
Te sientes cómodo con la jerarquía y la toma de decisiones en tu organización

TABLA 16: Jerarquía y la toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3.06
En desacuerdo	35	35.71
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	20	20.41
De acuerdo	30	30.61
Totalmente de acuerdo	10	10.20
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 16: Jerarquía y la toma de decisiones



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 3 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 3.06%.
- 35 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 35.71%.
- 20 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 20.41%.
- 30 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 30.61%.
- 10 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 10.20%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo” y “acuerdo”.

Interrogante:

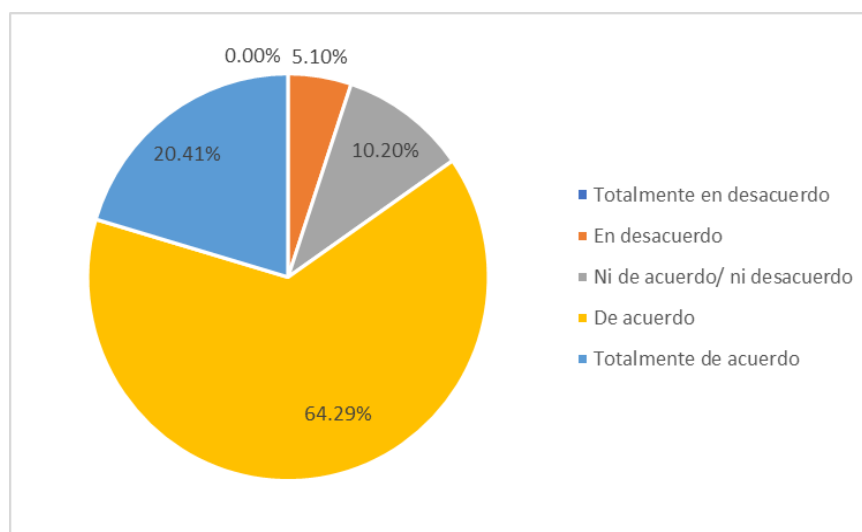
Su organización tiene niveles jerárquicos (organigrama)

TABLA 17: *Su organización tiene niveles jerárquicos (organigrama)*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	5	5.10
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	10	10.20
De acuerdo	63	64.29
Totalmente de acuerdo	20	20.41
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 17: *Su organización tiene niveles jerárquicos (organigrama)*



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 0 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 0%.
- 5 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 5.1%.
- 10 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 10.20%.
- 63 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 64.29%.
- 20 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 20.41%.

La mayoría de los participantes respondieron “acuerdo”, esto significa que su organización tiene niveles jerárquicos y organigrama.

Interrogante:

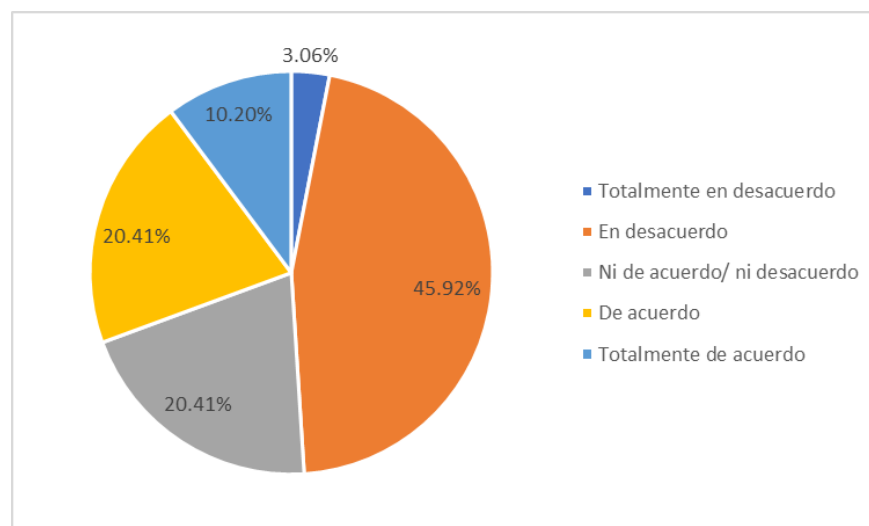
Su organización realiza anuncios de ofertas de empleo previamente planificados llamados "convocatorias"

TABLA 18: Su organización realiza anuncios de convocatoria

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3.06
En desacuerdo	45	45.92
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	20	20.41
De acuerdo	20	20.41
Totalmente de acuerdo	10	10.20
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 18: Su organización realiza anuncios de convocatoria



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 3 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 3.06%.
- 45 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 45.92%.
- 20 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 20.41%.
- 20 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 20.41%.

- 10 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 10.20%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, sobre la organización realiza anuncios de oferta de empleo.

Interrogante:

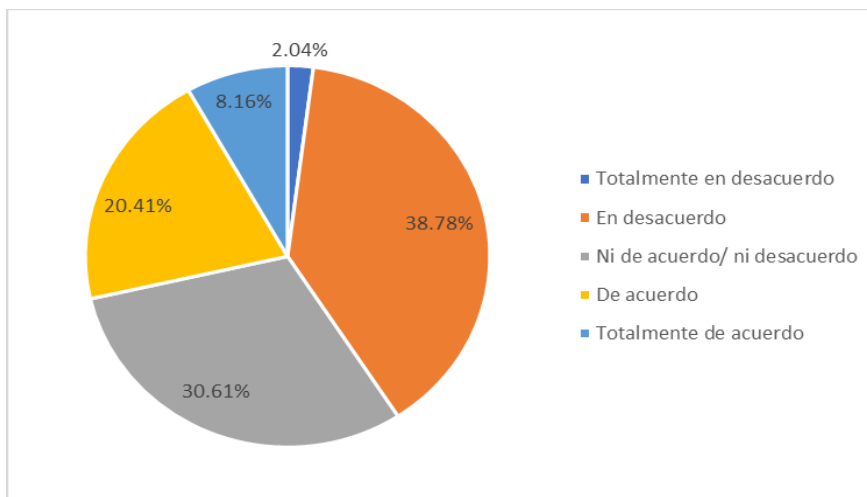
En general, estoy de acuerdo con la estructura organizativa de mi organización

TABLA 19: Estoy de acuerdo con la estructura organizativa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2.04
En desacuerdo	38	38.78
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	30	30.61
De acuerdo	20	20.41
Totalmente de acuerdo	8	8.16
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 19: Estoy de acuerdo con la estructura organizativa



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 2 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 2.04%.
- 38 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 39.78%.
- 30 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 30.61%.
- 20 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 20.41%.
- 8 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 8.16%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, esto quiere decir que no están conforme con estructura organizativa.

Interrogante:

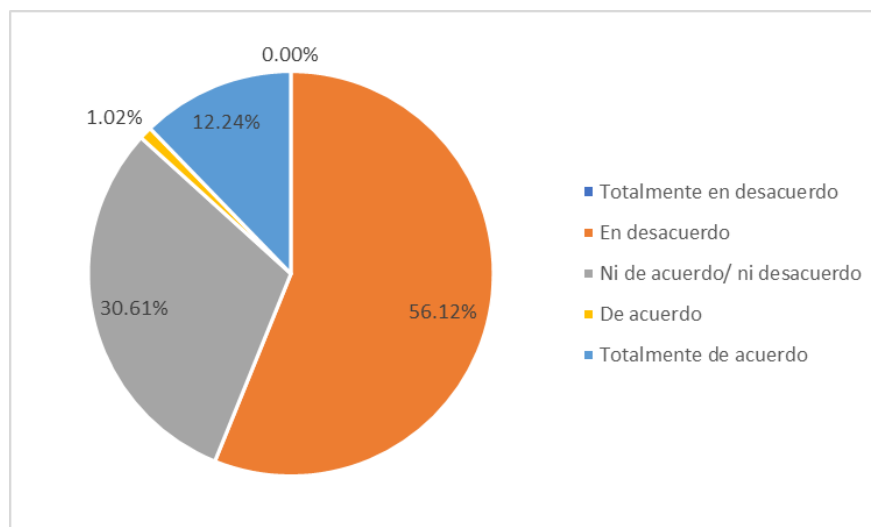
Consigue el respaldo inmediato de tu jefe y su confianza para ampliar tus operaciones

TABLA 20: Consigue el respaldo de tu jefe

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	55	56.12
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	30	30.61
De acuerdo	1	1.02
Totalmente de acuerdo	12	12.24
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 20: Consigue el respaldo de tu jefe



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 0 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 0%.
- 55 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 56.12%.
- 30 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 30.61%.
- 1 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 1.02%.
- 12 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 12.24%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo.

Interrogante:

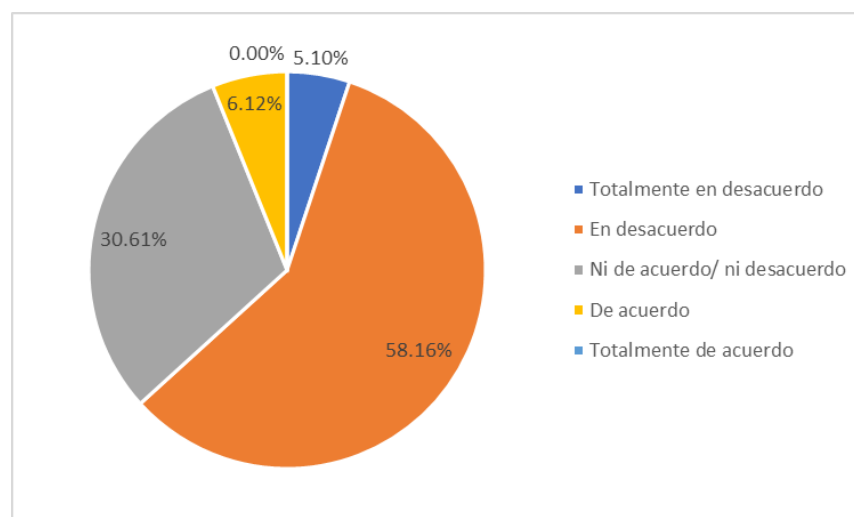
Su organización anima activamente a los trabajadores a inscribirse en los programas de formación pertinentes para sus puestos

TABLA 21: Educación continua

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	5.10
En desacuerdo	57	58.16
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	30	30.61
De acuerdo	6	6.12
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 21: Educación continua



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 5 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 5.10%.
- 57 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 58.16%.
- 30 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 30.61%.
- 6 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 6.12%.

- 0 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 0%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”. En que la organización realice programas de formación pertinentes.

▪ **Dimensión 3: valores**

Interrogante:

Sientes que los valores de tu organización están en consonancia con tus valores personales y ética.

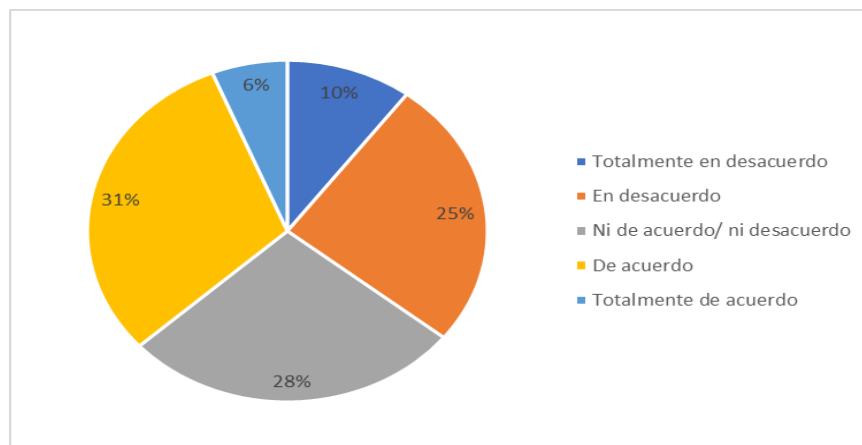
TABLA 22: Los valores de tu organización están en consonancia con valores personales

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	10.20
En desacuerdo	25	25.51
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	27	27.55
De acuerdo	30	30.61
Totalmente de acuerdo	6	6.12
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

valores de tu organización están en consonancia con valores personales

FIGURA 22: Los valores de tu organización están en consonancia con valores personales



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 10 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 10.20%.
- 25 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 25.51%.
- 27 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 27.55%.
- 30 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 30.61%.
- 6 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 6.12%.

La mayoría de los participantes respondieron “de acuerdo”. Quiere decir que sus valores están en consonancia con los de su organización.

Interrogante:

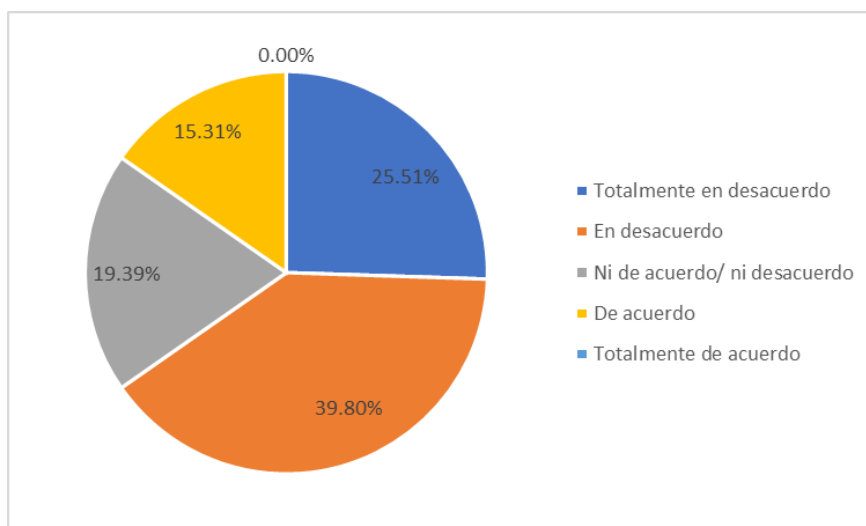
cree que los valores fundamentales de su organización fomentan la diversidad y la inclusión.

TABLA 23: Los valores fundamentales fomenta la diversidad y la inclusión

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	25	25.51
En desacuerdo	39	39.80
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	19	19.39
De acuerdo	15	15.31
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 23: Los valores fundamentales fomenta la diversidad y la inclusión



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 25 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 25.51%.
- 39 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 39.80%.

- 19 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 19.39%.
- 15 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 15.31%.
- 0 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 0%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, quiere decir que sus valores de la organización no fomentan la inclusión.

Interrogante:

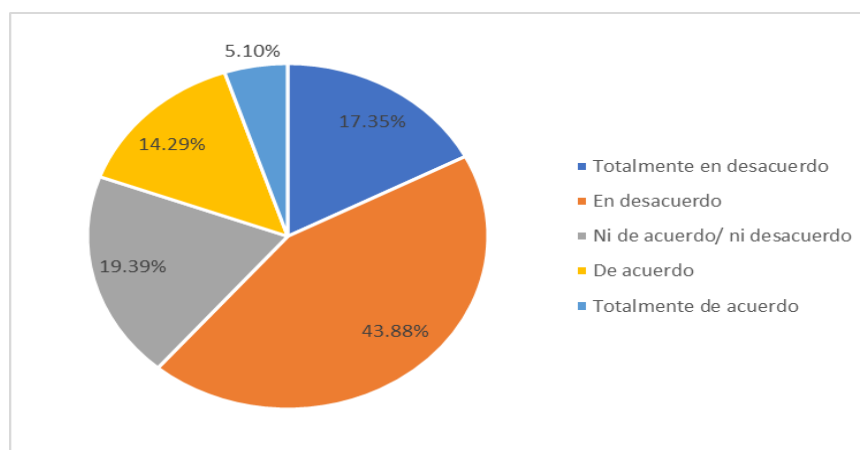
Te identificas con los valores fundamentales de la organización.

TABLA 24: *Te identificas con los valores fundamentales de la organización*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	17	17.35
En desacuerdo	43	43.88
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	19	19.39
De acuerdo	14	14.29
Totalmente de acuerdo	5	5.10
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 24: *Te identificas con los valores fundamentales de la organización*



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 17 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 17.35%.
- 43 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 43.88%.
- 19 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 19.39%.
- 14 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 14.29%.
- 5 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 5.10%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, quiere decir que no se identifican con los valores de la organización.

Interrogante:

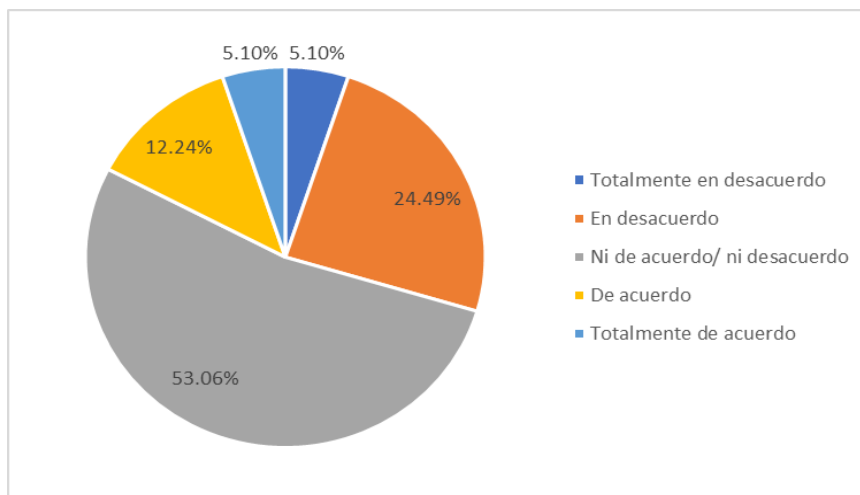
Cree que las acciones diarias de los empleados reflejan los valores de la organización.

TABLA 25: Las acciones diarias de los empleados reflejan los valores de la organización

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	5.10
En desacuerdo	24	24.49
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	52	53.06
De acuerdo	12	12.24
Totalmente de acuerdo	5	5.10
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 25: Las acciones diarias de los empleados reflejan los valores de la organización



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 5 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 5.10%.
- 24 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 24.49%.
- 52 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 53.06%.
- 12 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 12.24%.
- 5 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 5.10%.

La mayoría de los participantes respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo”.

Interrogante:

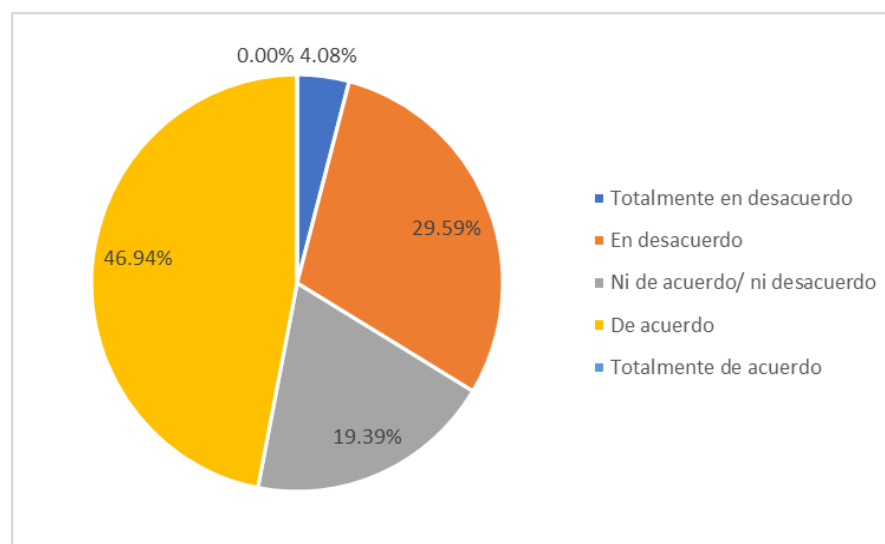
Las creencias fundamentales de su organización deben fomentar la responsabilidad social corporativa.

TABLA 26: Las creencias fundamentales de su organización deben fomentar la responsabilidad social

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4.08
En desacuerdo	29	29.59
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	19	19.39
De acuerdo	46	46.94
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 26: Las creencias fundamentales de su organización deben fomentar la responsabilidad social



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 4 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 4.08%.
- 29 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 29.59%.

- 19 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 19.39%.
- 46 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 46.94%.
- 0 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 0%.

La mayoría de los participantes respondieron “de acuerdo”.

Interrogante:

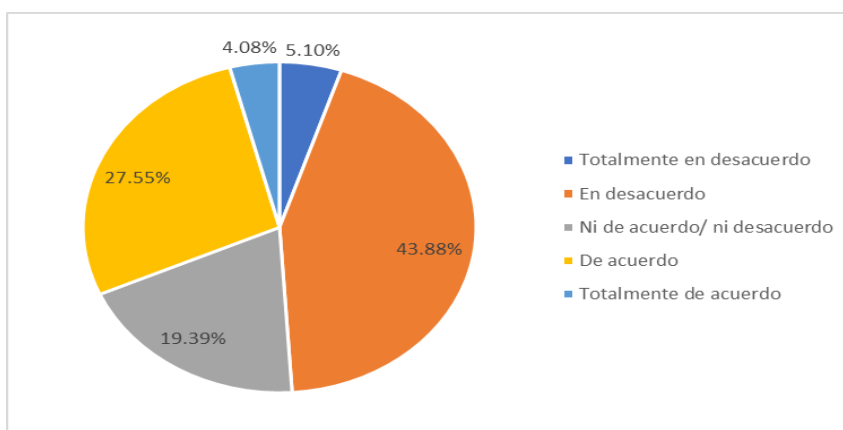
Las convicciones fundamentales de su organización le motivan cada día.

TABLA 27: convicciones fundamentales de su organización le motivan

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	5.10
En desacuerdo	43	43.88
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	19	19.39
De acuerdo	27	27.55
Totalmente de acuerdo	4	4.08
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 27: convicciones fundamentales de su organización le motivan



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 5 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 5.10%.
- 43 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 43.88%.
- 19 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 19.39%.
- 27 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 27.55%.
- 4 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 4.08%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, esto quiere decir que no se sienten motivado por los valores de su organización.

Interrogante:

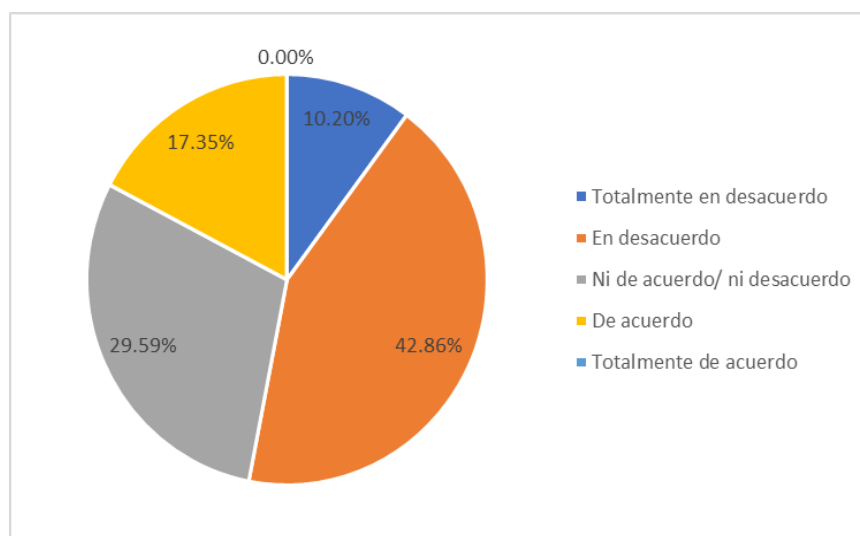
Cree que los valores fundamentales de su organización contribuyen a la sostenibilidad medioambiental.

TABLA 28: Los valores fundamentales de su organización contribuyen a la sostenibilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	10.20
En desacuerdo	42	42.86
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	29	29.59
De acuerdo	17	17.35
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 28: Los valores fundamentales de su organización contribuyen a la sostenibilidad



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 10 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 10.20%.
- 42 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 42.86%.
- 29 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 29.59%.
- 17 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 17.35%.
- 0 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 0%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, que su organización contribuye a la sostenibilidad medioambiental.

Interrogante:

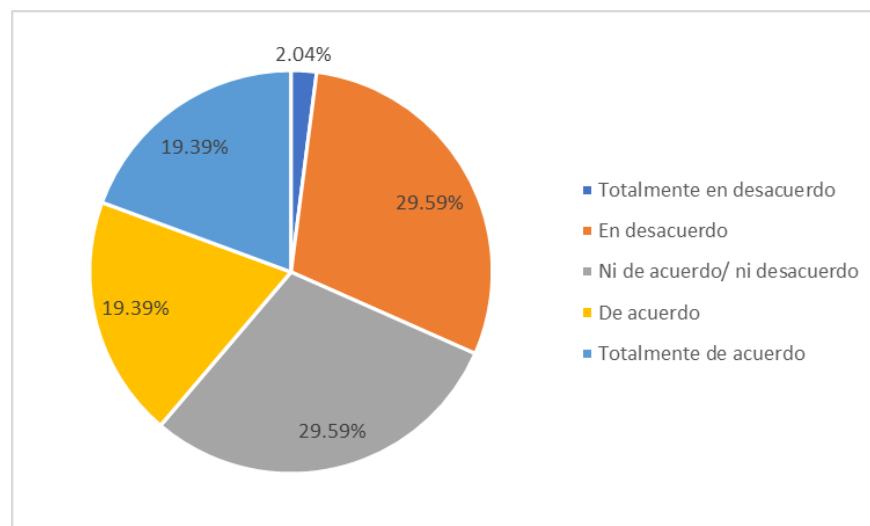
Cree que los principios de su organización son el motor de su rendimiento en el trabajo.

TABLA 29: Los principios de su organización son el motor de en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2.04
En desacuerdo	29	29.59
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	29	29.59
De acuerdo	19	19.39
Totalmente de acuerdo	19	19.39
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 29: Los principios de su organización son el motor de en el trabajo



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 2 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 2.04%.
- 29 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 29.59%.

- 29 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 29.59%.
- 19 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 19.39%.
- 19 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 19.39%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo” y “ni acuerdo/ni desacuerdo”, que los principios de su organización son el motor de su rendimiento en el trabajo.

B. Variable: bienestar laboral

▪ Dimensión 1: salud mental y emocional

Interrogante:

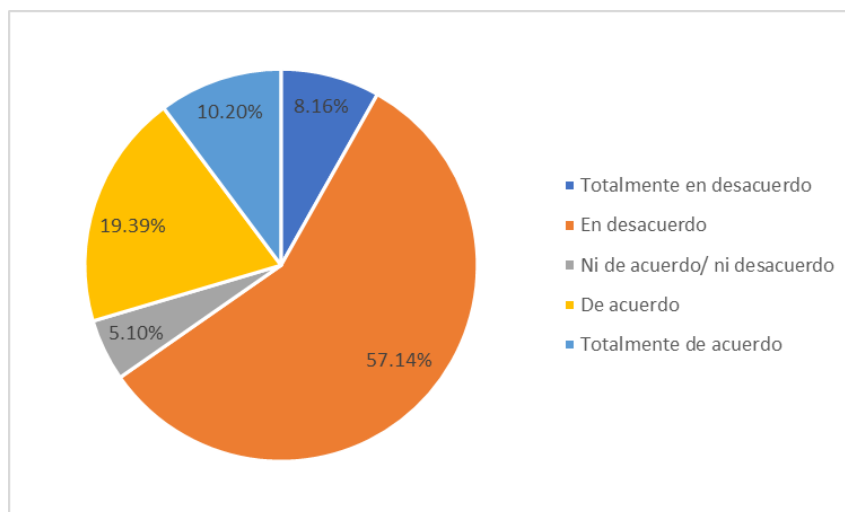
Se siente mentalmente y emocionalmente saludable en mi lugar de trabajo.

TABLA 30: Se siente mentalmente y emocionalmente saludable

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	8.16
En desacuerdo	56	57.14
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	5	5.10
De acuerdo	19	19.39
Totalmente de acuerdo	10	10.20
Total	98	100

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 30: Se siente mentalmente y emocionalmente saludable



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 8 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 8.16%.
- 56 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 57.14%.
- 5 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 5.10%.
- 19 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 19.39%.
- 10 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 10.20%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, que Se siente mental y emocionalmente saludable en mi lugar de trabajo.

Interrogante:

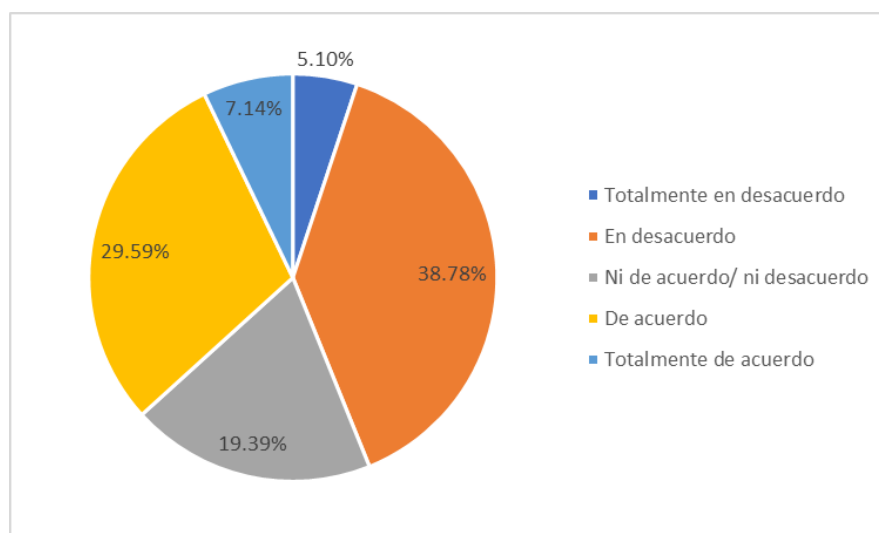
Cree que su organización proporciona los medios adecuados para el cuidado de mi bienestar mental y emocional.

TABLA 31: Cuidado de mi bienestar mental y emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	5.10
En desacuerdo	38	38.78
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	19	19.39
De acuerdo	29	29.59
Totalmente de acuerdo	7	7.14
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 31: Cuidado de mi bienestar mental y emocional



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 5 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 5.10%.
- 38 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 38.78%.
- 19 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 19.39%.

- 29 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 29.59%.
- 7 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 7.14%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, que su organización proporciona los medios adecuados para el cuidado de mi bienestar mental y emocional.

Interrogante:

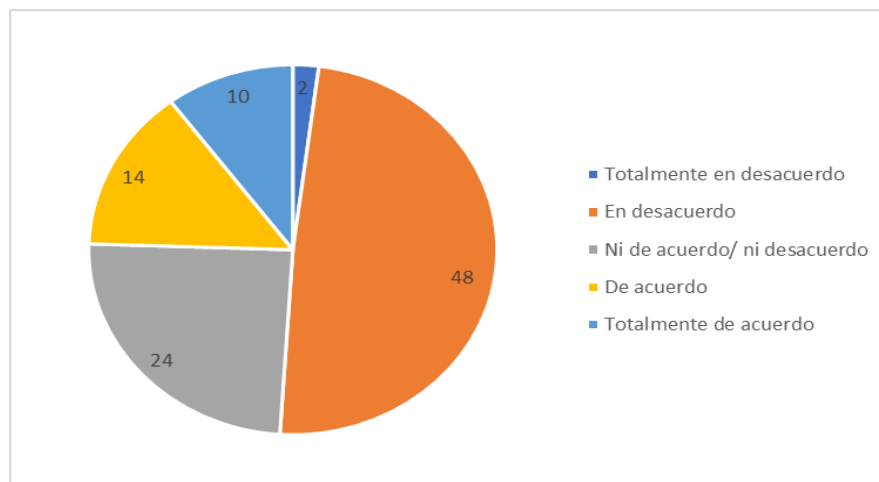
Siente que su trabajo y sus responsabilidades son gestionables y no causan un excesivo estrés.

TABLA 32: Su trabajo y sus responsabilidades son gestionables y no causan un excesivo estrés

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2.04
En desacuerdo	48	48.98
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	24	24.49
De acuerdo	14	14.29
Totalmente de acuerdo	10	10.20
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 32: *Su trabajo y sus responsabilidades son gestionables y no causan un excesivo estrés*



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 2 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 2.04%.
- 48 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 48.98%.
- 24 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 24.49%.
- 14 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 14.29%.
- 10 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 10.20%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, esto quiere decir que están desacuerdo que sus responsabilidades son gestionables y no causan un excesivo estrés.

Interrogante:

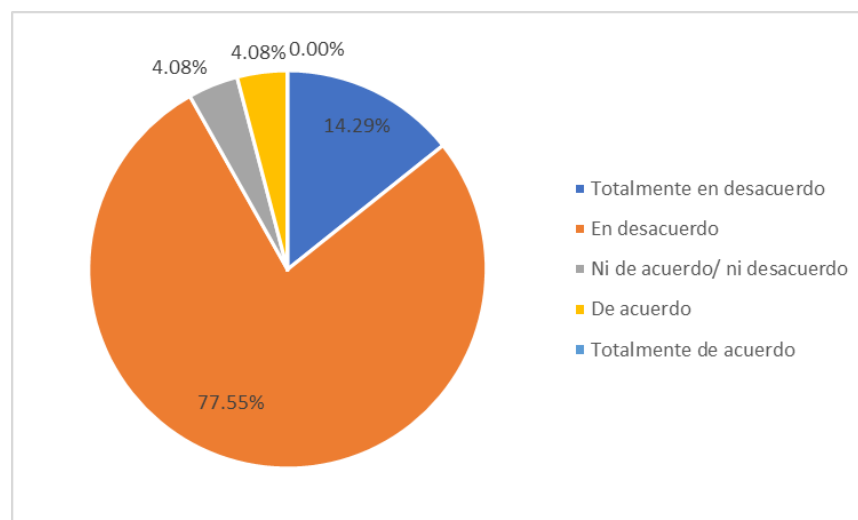
Se siente apoyado/a para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo.

TABLA 33: Apoyado/a para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	14.29
En desacuerdo	76	77.55
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	4	4.08
De acuerdo	4	4.08
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 33: Apoyado/a para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 14 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 14.29%.
- 76 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 77.55%.

- 4 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 4.08%.
- 4 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 4.08%.
- 0 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 0%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, con la pregunta Se siente apoyado/a para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo.

Interrogante:

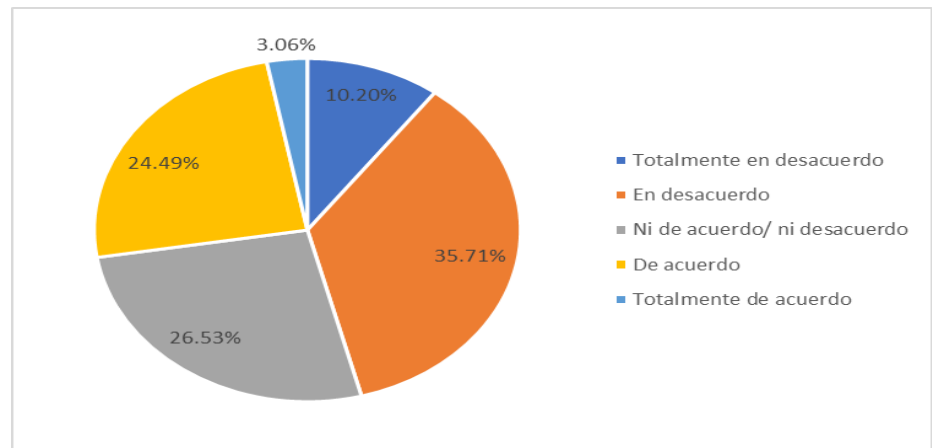
Su organización ofrece recursos adecuados para promover la salud mental y emocional de los empleados.

TABLA 34: Recursos adecuados para promover la salud mental y emocional de los empleados

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	10.20
En desacuerdo	35	35.71
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	26	26.53
De acuerdo	24	24.49
Totalmente de acuerdo	3	3.06
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 34: Recursos adecuados para promover la salud mental y emocional de los empleados



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 10 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 10.20%.
- 35 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 35.71%.
- 26 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 26.53%.
- 24 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 24.49%.
- 3 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 3.06%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, que Su organización ofrece recursos adecuados para promover la salud mental y emocional de los empleados.

Interrogante:

Me siento cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental en mi lugar de trabajo.

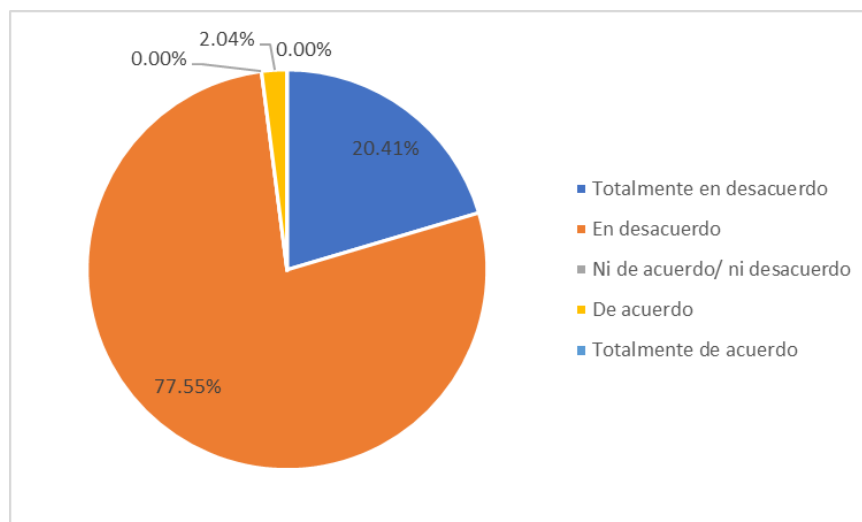
TABLA 35: Me siento cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	20	20.41
En desacuerdo	76	77.55
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	0	0.00
De acuerdo	2	2.04
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

Me siento cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental en mi lugar de trabajo

FIGURA 35: Me siento cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 20 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 20.41%.

- 76 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 77.45%.
- 0 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 0%.
- 2 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 2.04%.
- 0 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 0 %.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”, que se sienten cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental en mi lugar de trabajo.

▪ **Dimensión 2: relaciones interpersonales**

Interrogante:

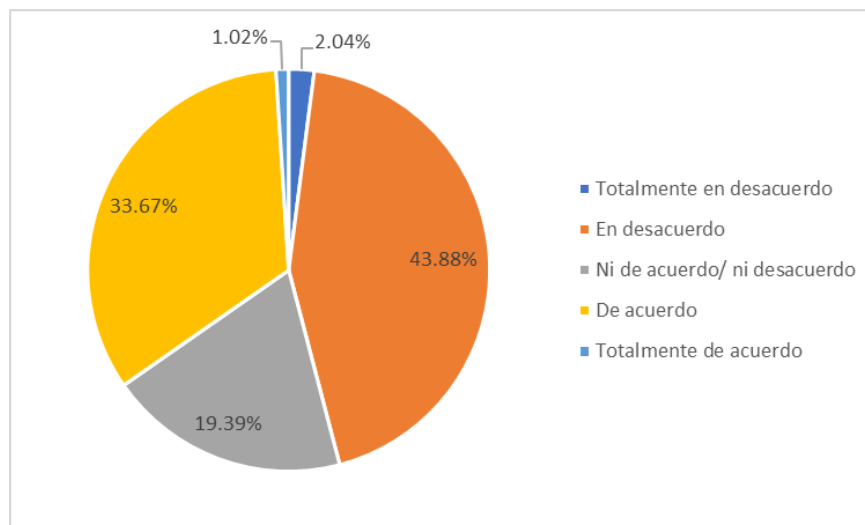
En momentos de estrés o dificultad, puede contar con el apoyo de sus compañeros.

TABLA 36: En momentos de estrés o dificultad, puede contar con el apoyo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2.04
En desacuerdo	43	43.88
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	19	19.39
De acuerdo	33	33.67
Totalmente de acuerdo	1	1.02
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 36: En momentos de estrés o dificultad, puede contar con el apoyo



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 2 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 2.04%.
- 43 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 43.88%.
- 19 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 19.39%.
- 33 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 33.67%.
- 1 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 1.02%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”.

Interrogante:

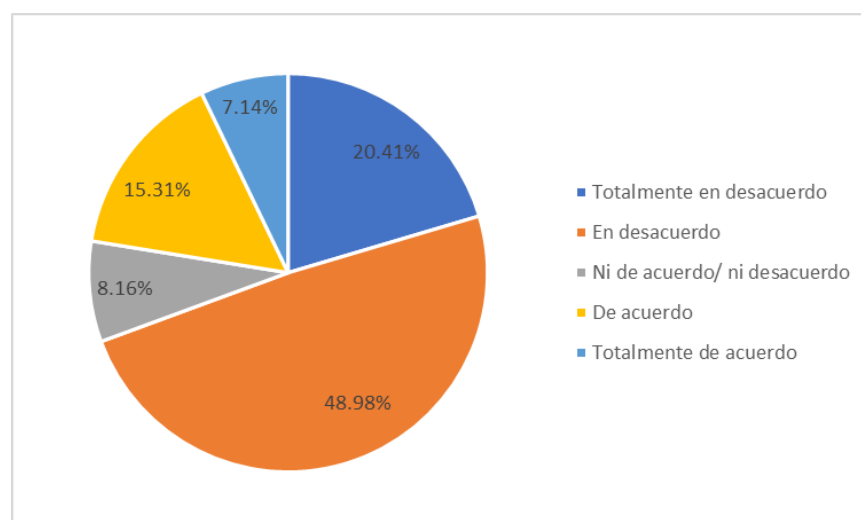
Recibe suficiente apoyo y reconocimiento por parte de los gerentes y jefes inmediatos

TABLA 37: Apoyo y reconocimiento por parte de los gerentes y jefes inmediatos

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	20	20.41
En desacuerdo	48	48.98
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	8	8.16
De acuerdo	15	15.31
Totalmente de acuerdo	7	7.14
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 37: Apoyo y reconocimiento por parte de los gerentes y jefes inmediatos



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 20 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 20.41%.
- 48 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 48.98%.

- 8 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 8.16%.
- 15 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 15.31%.
- 7 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 7.14 %.

La mayoría de los participantes respondieron “en desacuerdo”. Que reciben apoyo por sus jefes inmediatos.

Interrogante:

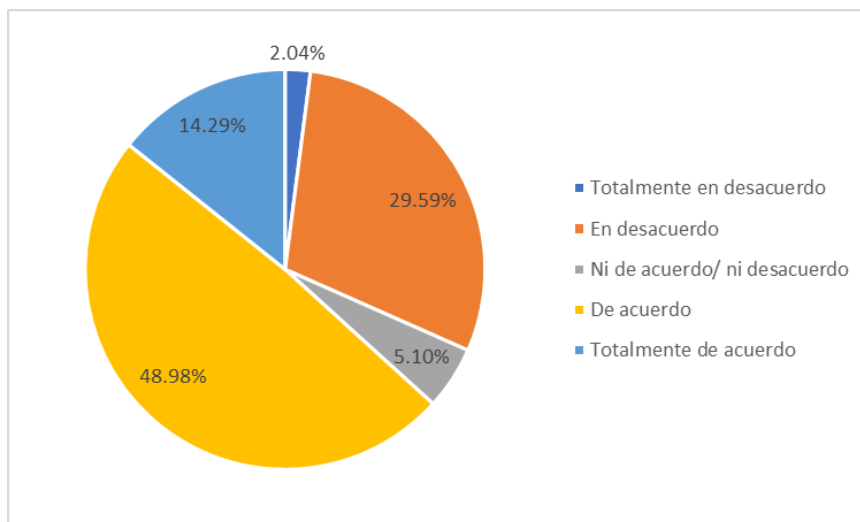
usted mantiene relaciones cordiales y de cooperación con sus compañeros de trabajo

TABLA 38: Usted mantiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2.04
En desacuerdo	29	29.59
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	5	5.10
De acuerdo	48	48.98
Totalmente de acuerdo	14	14.29
Total	21	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 38: Usted mantiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 2 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 2.04%.
- 29 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 29.59%.
- 5 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 5.10%.
- 48 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 48.98%.
- 14 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 14.29 %.

La mayoría de los participantes respondieron “de acuerdo”. Quiere decir que se apoyan entre compañeros.

Interrogante:

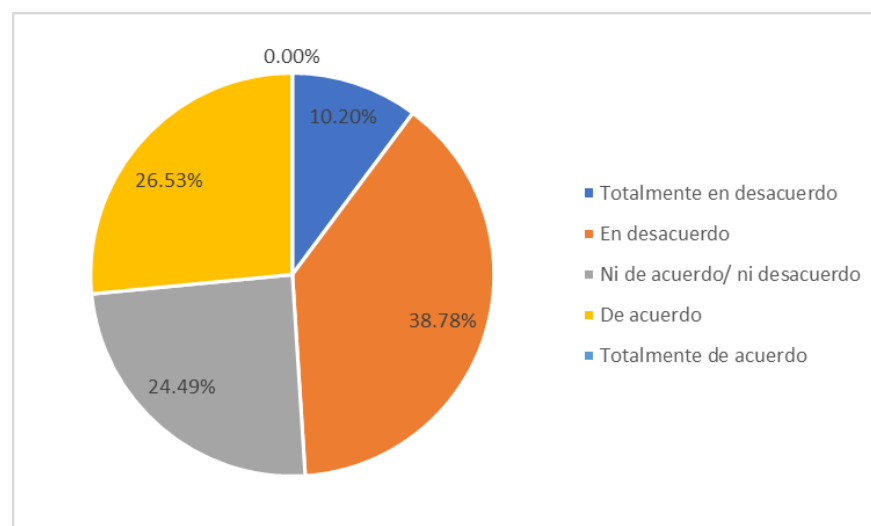
Tus compañeros le tratan con respeto y valoran sus aportaciones al equipo.

TABLA 39: Tus compañeros le tratan con respeto y valoran sus aportaciones al equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	10.20
En desacuerdo	38	38.78
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	24	24.49
De acuerdo	26	26.53
Totalmente de acuerdo	0	0.00
Total	98	1005

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 39: Tus compañeros le tratan con respeto y valoran sus aportaciones al equipo



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 10 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 10.20%.
- 38 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 39.78%.

- 24 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 24.49%.
- 26 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 26.53%.
- 0 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 0 %.

La mayoría de los participantes respondieron “de acuerdo”. Quiere decir que se tratan con respeto y valoran sus aportaciones.

Interrogante:

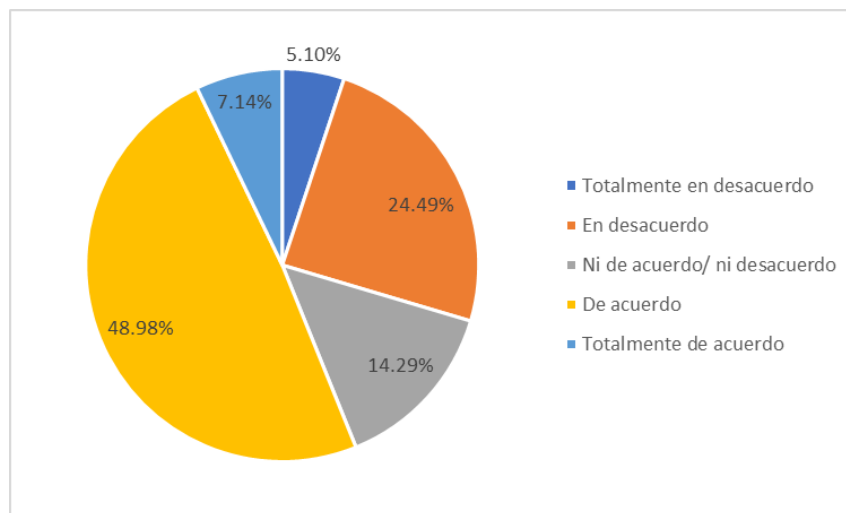
Su satisfacción laboral aumenta gracias a las relaciones interpersonales positivas en su organización.

TABLA 40: Satisfacción laboral aumenta gracias a las relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	5.10
En desacuerdo	24	24.49
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	14	14.29
De acuerdo	48	48.98
Totalmente de acuerdo	7	7.14
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 40: Satisfacción laboral aumenta gracias a las relaciones interpersonales



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 5 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 5.10%.
- 24 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 24.49%.
- 14 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 14.29%.
- 48 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 48.98%.
- 7 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 7.14%.

La mayoría de los participantes respondieron “de acuerdo”.

Interrogante:

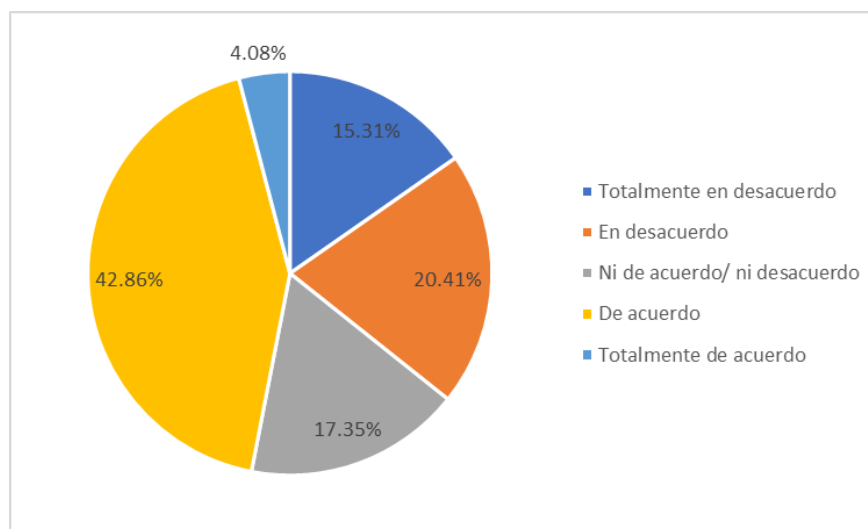
En su organización, los conflictos entre compañeros se tratan de forma justa y constructiva.

TABLA 41: Los conflictos entre compañeros se tratan de forma justa y constructiva

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	15.31
En desacuerdo	42	42.86
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	17	17.35
De acuerdo	20	20.41
Totalmente de acuerdo	4	4.08
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 41: Los conflictos entre compañeros se tratan de forma justa y constructiva



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 15 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 15.31%.
- 42 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 42.86%.

- 17 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 17.35%.
- 20 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 20.41%.
- 4 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 4.08%.

La mayoría de los participantes respondieron “de desacuerdo”, quiere decir que no se trata de forma justa los conflictos entre compañeros.

▪ **Dimensión 3: equilibrio de trabajo**

Interrogante:

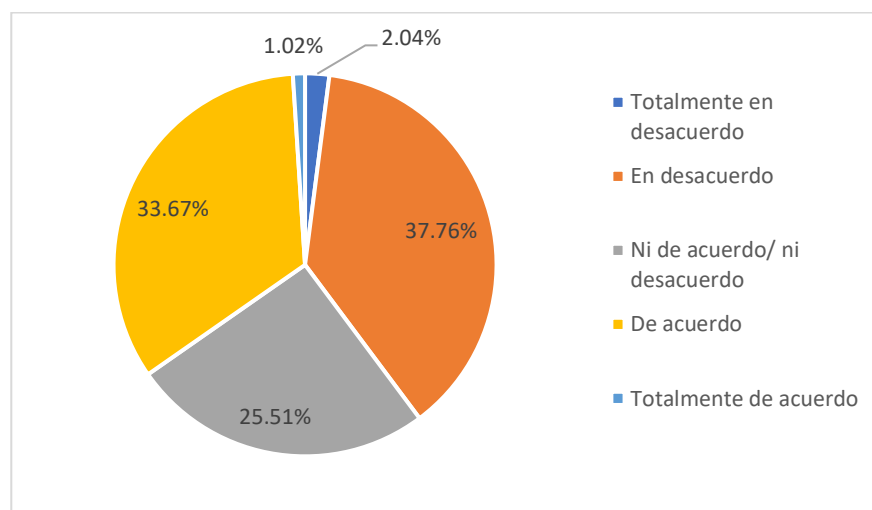
Siente que su vida profesional y privada están bien equilibradas.

TABLA 42: Siente que su vida profesional y privada están bien equilibradas

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2.04
En desacuerdo	37	37.76
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	25	25.51
De acuerdo	33	33.67
Totalmente de acuerdo	1	1.02
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 42: Siente que su vida profesional y privada están bien equilibradas



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 2 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 2.04%.
- 37 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 37.76%.
- 25 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 25.51%.
- 33 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 33.67%.
- 1 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 1.02%.

La mayoría de los participantes respondieron “en desacuerdo”, esto quiere decir que su vida profesional y privada no están equilibradas.

Interrogante:

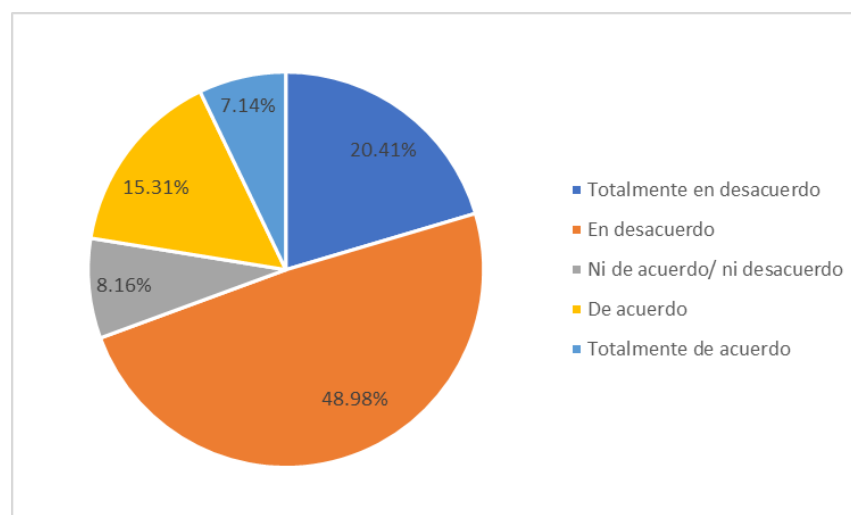
La carga de trabajo de su organización es razonable y manejable

TABLA 43: La carga de trabajo de su organización es razonable

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	20	20.41
En desacuerdo	48	48.98
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	8	8.16
De acuerdo	15	15.31
Totalmente de acuerdo	7	7.14
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 43: La carga de trabajo de su organización es razonable



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 20 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 20.41%.
- 48 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 48.98%.
- 8 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 8.16%.
- 15 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 15.31%.

- 7 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 7.14 %.

La mayoría de los participantes respondieron “en desacuerdo”. Esto quiere decir que la carga de trabajo no es manejable.

Interrogante:

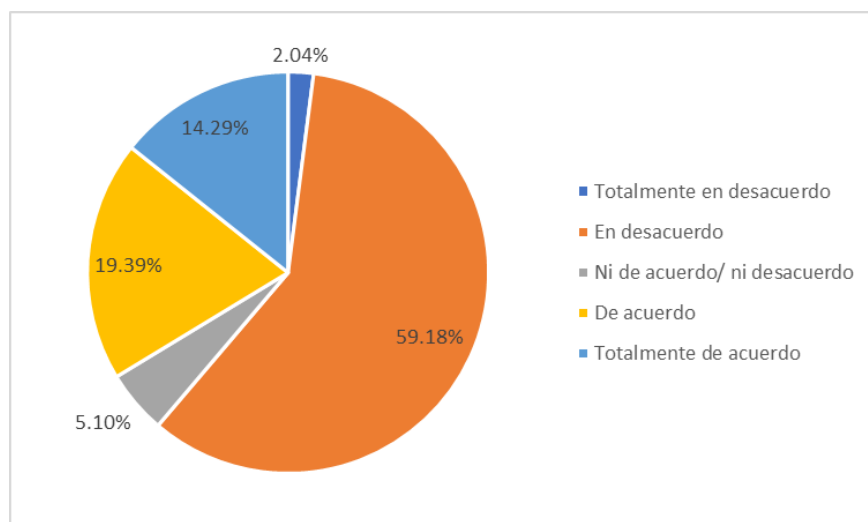
Recibe la ayuda que necesita para mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida privada.

TABLA 44: Recibe la ayuda que necesita para mantener un equilibrio saludable

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2.04
En desacuerdo	58	59.18
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	5	5.10
De acuerdo	19	19.39
Totalmente de acuerdo	14	14.29
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 44: Recibe la ayuda que necesita para mantener un equilibrio saludable



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 2 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 2.04%.
- 58 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 59.18%.
- 5 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 5.10%.
- 19 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 19.39%.
- 14 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 14.29 %.

La mayoría de los participantes respondieron “en desacuerdo”. Quiere no reciben apoyo necesario un equilibrio de trabajo.

Interrogante:

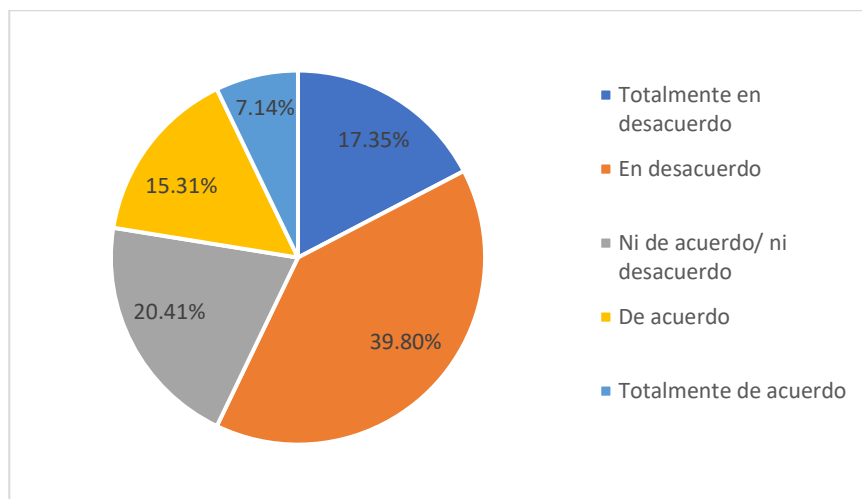
Su organización fomenta prácticas laborales saludables como las pausas de descanso durante la jornada laboral.

TABLA 45: Fomenta prácticas laborales saludables

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	17	17.35
En desacuerdo	39	39.80
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	20	20.41
De acuerdo	15	15.31
Totalmente de acuerdo	7	7.14
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 45: Fomenta prácticas laborales saludables



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 17 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 17.35%.
- 39 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 39.80%.
- 20 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 20.41%.
- 15 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 15.31%.
- 7 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 7.14%.

La mayoría de los participantes respondieron “desacuerdo”. Quiere decir que no fomentan practica de labores saludables.

Interrogante:

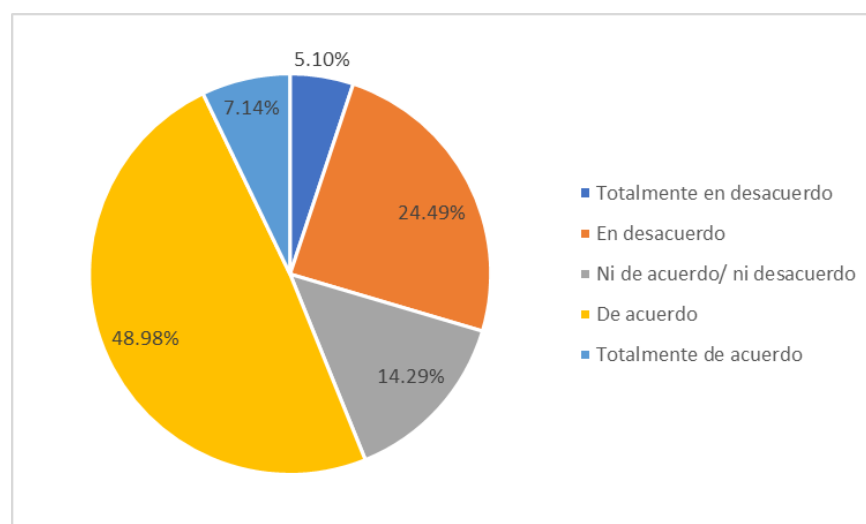
Usted como trabajador de la municipalidad cuenta con beneficios sociales.

TABLA 46: Trabajador de la municipalidad cuenta con beneficios sociales

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	5.10
En desacuerdo	24	24.49
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	14	14.29
De acuerdo	48	48.98
Totalmente de acuerdo	7	7.14
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 46: Trabajador de la municipalidad cuenta con beneficios sociales



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 5 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 5.10%.
- 24 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 24.49%.
- 14 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 14.29%.

- 48 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 48.98%.
- 7 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 7.14%.

La mayoría de los participantes respondieron “de acuerdo”.

Interrogante:

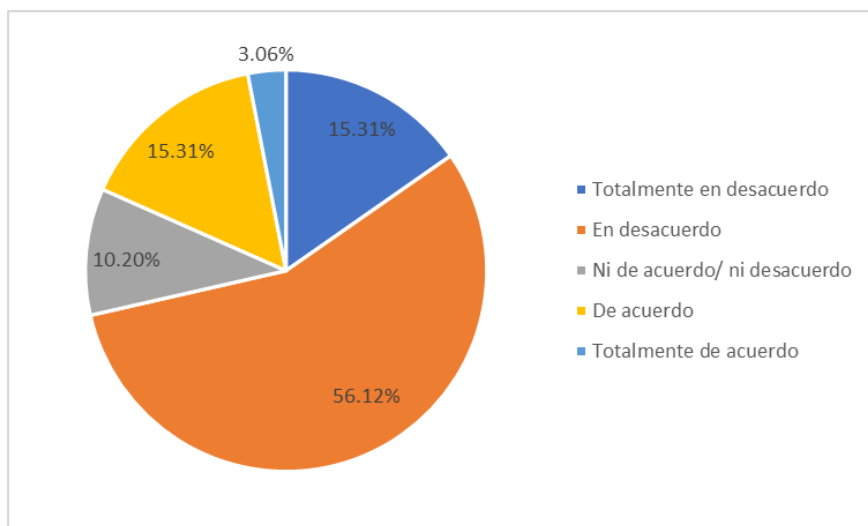
En su organización se valora mucho el tiempo libre y las vacaciones.

TABLA 47: Su organización se valora mucho el tiempo libre

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	15.31
En desacuerdo	55	56.12
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	10	10.20
De acuerdo	15	15.31
Totalmente de acuerdo	3	3.06
Total	98	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 47: Su organización se valora mucho el tiempo libre



Análisis e interpretación

Del total de 98 personas encuestadas, obtuvimos:

- 15 respondieron “totalmente en desacuerdo”, los cuales alcanzaron el 15.31%.
- 55 respondieron “en desacuerdo”, quienes fueron el 56.12%.
- 10 respondieron “ni acuerdo/ni desacuerdo” los cuales alcanzaron el 10.20%.
- 15 respondieron “de acuerdo” los que sumaron el 15.31%.
- 3 respondieron “totalmente de acuerdo” los que sumaron el 3.06%.

La mayoría de los participantes respondieron “de desacuerdo”, quiere decir que no valoran el tiempo libre y las vacaciones.

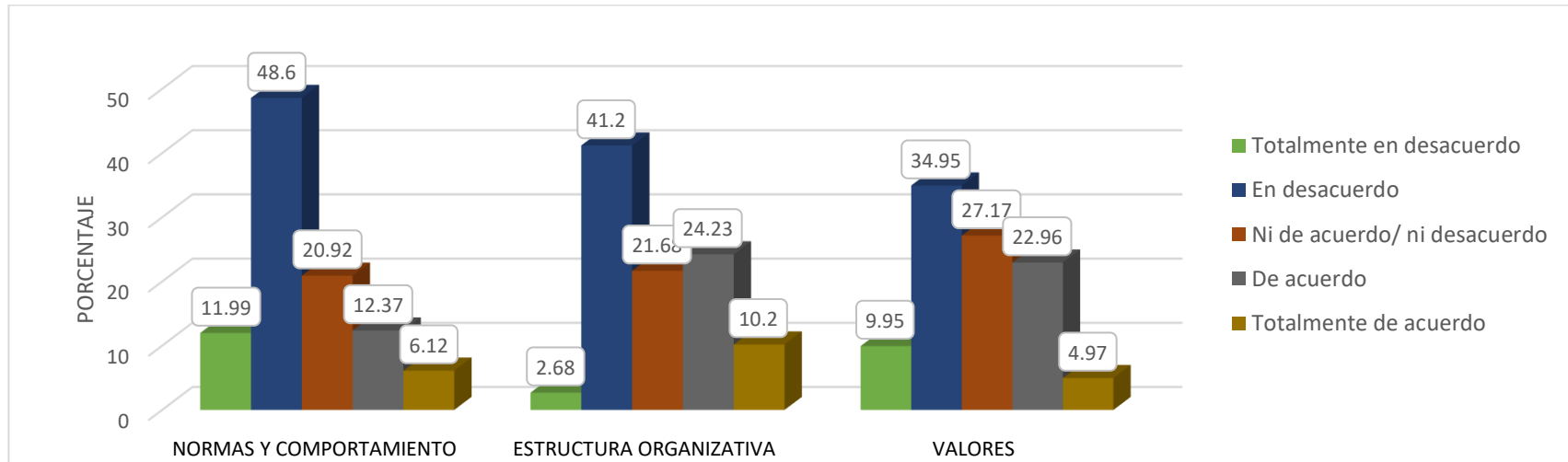
**CONSOLIDADO CULTURA ORGANIZACIONAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
AMARILIS, 2023**

TABLA 48: cultura organizacional de trabajadores de la municipalidad distrital amarilis, 2023

ESCALA	DIMENSION DE CULTURA ORGANIZACIONAL						TOTAL, DE RESULTADOS	
	NORMAS Y COMPORTAMIENTO		ESTRUCTURA ORGANIZATIVA		VALORES		TOTAL	%
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%		
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	94	11.99	21	2.68	78	9.95	193	8.21
<i>En desacuerdo</i>	381	48.60	323	41.20	274	34.95	978	41.58
<i>Ni de acuerdo/ ni desacuerdo</i>	164	20.92	170	21.68	213	27.17	547	23.26
<i>De acuerdo</i>	97	12.37	190	24.23	180	22.96	467	19.86
<i>Totalmente de acuerdo</i>	48	6.12	80	10.20	39	4.97	167	7.10
TOTAL	784	100%	784	100%	784	100%	2352	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 48: Cultura organizacional de trabajadores de la municipalidad distrital amarilis, 2023



Análisis e interpretación

En cuanto al análisis de las dimensiones de la variable cultura organizacional, la Tabla 48 y la Figura 48 muestran que los encuestados se inclinaron más por la opción "desacuerdo" cuando se les preguntó por las dimensiones: normas y comportamiento, estructura organizativa y valores con un (48.6%, 41.2% y 34.95%), respectivamente que por la opción "de acuerdo" (12,37%, 24.23% y 22.96%). Un 41.58% considerable de los encuestados se mostró en desacuerdo con las preguntas formuladas, lo que sugiere que la cultura organizacional de la organización puede mejorarse.

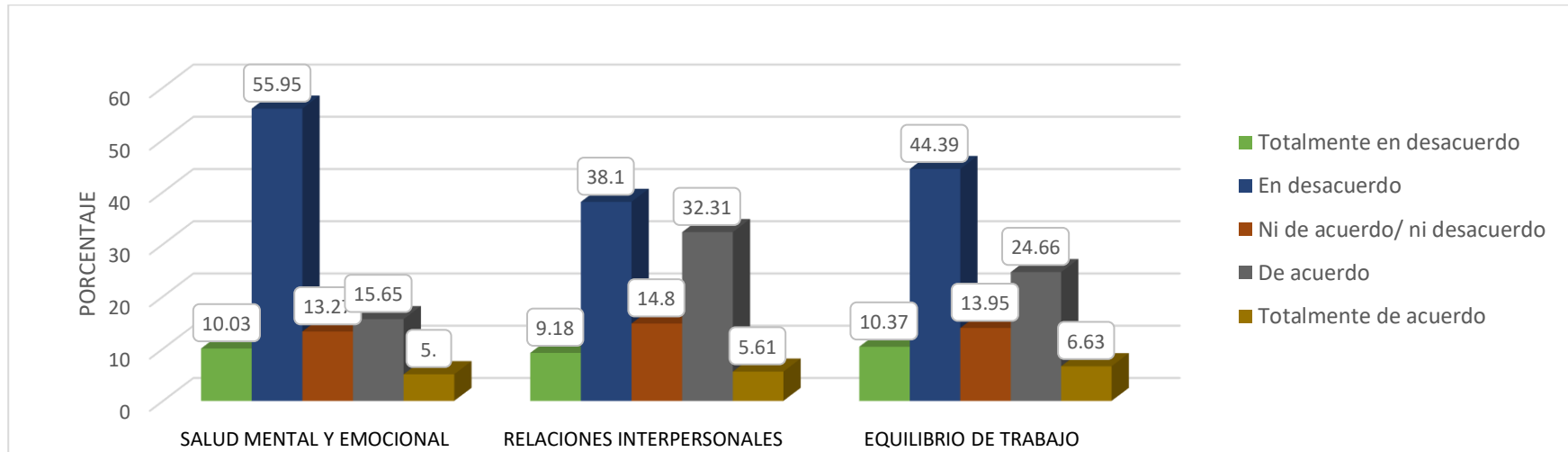
**CONSOLIDADO BIENESTAR LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS,
2023**

TABLA 49: Consolidado de bienestar laboral en trabajadores de la municipalidad distrital Amarilis, 2023

ESCALA	DIMENSION DE BIENESTAR LABORAL						TOTAL, DE RESULTADOS	
	SALUD MENTAL Y EMOCIONAL		RELACIONES INTERPERSONALES		EQUILIBRIO DE TRABAJO		TOTAL	%
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%		
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	59	10.03	54	9.18	61	10.37	174	9.86
<i>En desacuerdo</i>	329	55.95	224	38.10	261	44.39	814	46.15
<i>Ni de acuerdo/ ni desacuerdo</i>	78	13.27	87	14.80	82	13.95	247	14.00
<i>De acuerdo</i>	92	15.65	190	32.31	145	24.66	427	24.21
<i>Totalmente de acuerdo</i>	30	5.10	33	5.61	39	6.63	102	5.78
TOTAL	588	100%	588	100%	588	100%	1764	100%

Fuente: Elaboración propia

FIGURA 49: Consolidado de bienestar laboral en trabajadores de la municipalidad distrital Amarilis, 2023



Análisis e interpretación

En cuanto al análisis de las dimensiones de la variable bienestar laboral en la tabla 49 y figura 49 se muestra la predominancia donde respondieron estar en desacuerdo: con un (55.95%, 38.1% y 44.39%) en las dimensiones salud mental y emocional, relaciones interpersonales y equilibrio de trabajo, y un (15.65%, 32.31% y 24.66%) respondieron estar de acuerdo. De los encuestados el 46.15% respondieron estar en desacuerdo, con el estado de bienestar y felicidad de un miembro de la organización y su relación a la satisfacción laboral en el espacio de trabajo y su entorno.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

5.2.1 Contrastación y Prueba de Hipótesis General

H₀: No Existe influencia entre cultura organizacional y bienestar laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Amarilis, 2023.

H₁: Existe influencia entre cultura organizacional y bienestar laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Amarilis, 2023.

Normas para la toma de decisiones:

- Para un valor p superior a 0,05, se acepta la hipótesis nula (H₀).
- Rechazamos la hipótesis nula (H₀) si el valor p es inferior a 0,05, y se acepta la H₁.

TABLA 50: Correlación entre cultura organizacional y bienestar laboral

Correlaciones				
			Cultura Organizacional	Bienestar Laboral
R h o d e S p e a r m a n	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1000	,723
		Sig. (bilateral)		,007
		N	98	98
	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	,723	1000
		Sig. (bilateral)	,007	
		N	98	98

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS

El grado de asociación de la variable con el coeficiente de correlación Rho Spearman cultura organizacional y la variable bienestar laboral es +0.723; de la tabla podemos indicar, es una correlación positiva muy

fuerte, y dado el valor $p = 0,007$ menor que $\alpha = 0,05$ se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Es decir, la cultura organizacional se relaciona significativamente con el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad de amarilis, 2023.

5.1.1. Contrastación y Prueba de Hipótesis Específica

Hipótesis Específicas N 1

H_0 : No Existe influencia entre Normas y comportamiento y Bienestar laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

H_1 : Existe influencia entre Normas y comportamiento y Bienestar laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis,2023.

Normas para la toma de decisiones:

- Para un valor p superior a 0,05, se acepta la hipótesis nula (H_0).
- Rechazamos la hipótesis nula (H_0) si el valor p es inferior a 0,05, y se acepta la H_1 .

TABLA 51: Correlación entre normas y comportamiento y bienestar laboral

			Normas y comportamiento	bienestar Laboral
R ho de S pe ar m an	Normas y comportamiento	Coficiente de correlación	1000	,675
		Sig. (bilateral)		,001
		N	98	98
	Bienestar laboral	Coficiente de correlación	,675	1000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	98	98

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS

Dado el coeficiente de correlación Rho Spearman =0.675, indica una relación positiva entre la dimensión normas y comportamiento y la variable bienestar laboral. Y dado que el valor de $p=0.001$ es menor que 0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Es decir, las normas y comportamiento y bienestar laboral tienen fuertes correlaciones con la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad de Amarilis en el año 2023.

Hipótesis Específicas N 2

H₀: No Existe influencia entre la estructura organizativa y bienestar laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

H₁: Existe influencia entre la estructura organizativa y bienestar laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Normas para la toma de decisiones:

- Para un valor p superior a 0,05, se acepta la hipótesis nula (H₀).
- Rechazamos la hipótesis nula (H₀) si el valor p es inferior a 0,05, y se acepta la H₁.

TABLA 52: Correlación entre estructura organizativa y bienestar laboral

Correlaciones				
			Estructura organizativa	Bienestar Laboral
R h o de	Estructura organizativa	Coeficiente de correlación	1000	,802
		Sig. (bilateral)		,002
		N	98	98

S pe ar m an	Bienestar Laboral	Coefficiente de correlación	,802	1000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	98	98

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS

Dado el coeficiente de correlación Rho Spearman =0.802, indica una relación positiva entre la dimensión normas y comportamiento y la variable bienestar laboral. Y dado que el valor de $p=0.002$ es menor que 0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Es decir, las normas y comportamiento y bienestar laboral tienen fuertes correlaciones con la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad de Amarilis en el año 2023.

Hipótesis Específicas N 3

H₀: No Existe influencia entre valores y bienestar laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

H₁: Existe influencia entre valores y bienestar laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Normas para la toma de decisiones:

- Para un valor p superior a 0,05, se acepta la hipótesis nula (H₀).
- Rechazamos la hipótesis nula (H₀) si el valor p es inferior a 0,05, y se acepta la H₁.

TABLA 53: Correlación entre valores y bienestar laboral

Correlaciones				
			Valores	Bienestar Laboral
R h o	Valores	Coefficiente de correlación	1000	,814

de S pe ar m an		Sig. (bilateral)		,001
		N	98	98
	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	,814	1000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	98	98

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS

Dado el coeficiente de correlación Rho Spearman 0.814, indica una relación positiva entre la dimensión valores y la variable bienestar laboral. Y dado que el valor de $p=0.001$ es menor que 0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Es decir, los valores y bienestar laboral tienen fuertes correlaciones con la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad de Amarilis en el año 2023.

5.3 Discusión de resultados

Respecto a la prueba de hipótesis general los resultados de la prueba Rho de Spearman se muestran en la Tabla 50; indican, con un valor p de 0,007 significativamente inferior a 0,05. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna, lo que nos permite afirmar, con un nivel de confianza del 5% y un nivel de fiabilidad del 95%, que existe dependencia entre las variables de cultura organizativa y bienestar laboral. La Tabla 50 muestra las medidas cuya interpretación corresponde al coeficiente de correlación Rho de Spearman, que indica un valor de +0,723, por lo que podemos afirmar que la relación entre la variable cultura organizacional y el bienestar laboral es bastante fuerte.

Respecto a la prueba de hipótesis específica 1 los resultados de la prueba Rho de Spearman se muestran en la Tabla 51; indican, con un valor p de 0,001

significativamente inferior a 0,05. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna, lo que nos permite afirmar, con un nivel de confianza del 5% y un nivel de fiabilidad del 95%, que existe dependencia entre la dimensión Normas y comportamiento y bienestar laboral. La Tabla 51 muestra las medidas cuya interpretación corresponde al coeficiente de correlación Rho de Spearman, que indica un valor de , +0.675, por lo que podemos afirmar que la relación entre la dimensión normas y comportamiento y el bienestar laboral es considerable.

Respecto a la prueba de hipótesis específica 2 los resultados de la prueba Rho de Spearman se muestran en la Tabla 52; indican, con un valor p de 0,002 significativamente inferior a 0,05. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna, lo que nos permite afirmar, con un nivel de confianza del 5% y un nivel de fiabilidad del 95%, que existe dependencia entre la dimensión estructura organizativa y bienestar laboral. La Tabla 52 muestra las medidas cuya interpretación corresponde al coeficiente de correlación Rho de Spearman, que indica un valor de +0,802, por lo que podemos afirmar que la relación entre la dimensión estructura organizativa y el bienestar laboral es bastante fuerte.

Respecto a la prueba de hipótesis específica 3 los resultados de la prueba Rho de Spearman se muestran en la Tabla 53; indican, con un valor p de 0,001 significativamente inferior a 0,05. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna, lo que nos permite afirmar, con un nivel de confianza del 5% y un nivel de fiabilidad del 95%, que existe dependencia entre la dimensión valores y bienestar laboral. La Tabla 53 muestra las medidas cuya interpretación corresponde al coeficiente de correlación Rho de Spearman, que indica un valor de +0, 814, por lo que podemos afirmar que la relación entre valores y el bienestar laboral es bastante fuerte.

5.4 Aporte científico de la investigación

La presente investigación es un análisis estadístico descriptivo correlacional de la cultura organizacional y su impacto en el bienestar de los trabajadores del municipio de Amariles, 2023.

En primer lugar, el propósito de la investigación era analizar la relación entre las variables cultura organizacional y bienestar laboral, mediante el análisis de cada una de las subvariables en estudio.

En relación a la hipótesis general, se encontró una correlación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral utilizando la prueba Rho de Spearman en los trabajadores de la municipalidad distrital de amarilis en el año 2023, teniendo en cuenta a Avendaño(2023) con su investigación titulada: Cultura Organizacional y Reinserción Laboral de Personas Privadas de Libertad y Postpenitenciarias, Se reconoció que la Cultura Organizacional, principal elemento que influye en el Éxito del proceso de Re/Inserción Laboral: Modelamiento Conductual, es influenciada por los valores y actitudes del/la Fundadora/a, los procesos de Socialización de PPLyPP, y el Negocio y Entidades Externas, siendo este resultado semejante al encontrado en nuestra investigación en donde un 41.58% esta desacuerdo con la cultura organizacional, esto refleja una opinión desfavorable por parte de los trabajadores, esto a su vez siendo un conjunto de valores , creencias, comportamientos que caracterizan a una organización para que los miembros interactúan entre sí dividiendo responsabilidades influyendo en la toma de decisiones, los cuales no se presentan en la municipalidad de amarilis, 2023.

- La organización como grupo social, con miembros que buscan poder y liderazgo, la organización también debe ocuparse del bienestar psicológico de sus empleados y su relación en el lugar de trabajo.
- La cultura de una organización puede verse afectada por su estructura organizativa y el método de asignación de funciones y tareas. Una cultura organizacional que fomente la inversión en el desarrollo

profesional y la capacitación continua puede contribuir al crecimiento de los trabajadores y, por ende, al aumento del bienestar laboral. desarrollado en un entorno social, donde los trabajadores deben, concordar con las competencias requeridas por el perfil del puesto.

- El bienestar de los trabajadores en el trabajo es crucial porque les motiva profesional y personalmente en el desempeño de sus funciones para una organización.
- La mejora de los procedimientos de gestión es posible gracias al uso de la retroalimentación, que controla el flujo de información entre una organización y su entorno externo.
- El comportamiento del miembro de una organización se rige bajo la motivación, el liderazgo, el aspecto individual para afrontar la problemática dentro de una organización y gestionar de forma eficaz.
- Los valores son los principios esenciales que guían las acciones de los miembros de una organización. La ética, la honradez, el respeto y la creatividad son sólo algunos ejemplos.
- La estructura organizativa se refiere a la manera en que una organización distribuye sus recursos, asigna responsabilidades y organiza sus actividades para alcanzar sus objetivos. Es el marco que define las relaciones, roles y niveles jerárquicos dentro de una entidad. Esta dimensión abarca aspectos como la división del trabajo, la autoridad, la coordinación y los flujos de comunicación.
- La mejora de los procedimientos de gestión es posible gracias al uso de la retroalimentación, que controla el flujo de información entre una organización y su entorno.
- Las acciones de los trabajadores de la organización se guían por los valores de la organización. Algunos ejemplos podrían ser "ética", "integridad", "respeto" e "innovación".

CONCLUSIONES

Los resultados pueden utilizarse para mejorar la administración de cualquier municipio porque las organizaciones tienen una estructura y una jerarquía claras que funcionan bajo la dirección de los gestores y la ayuda de sus colegas.

- En esta investigación se determinó una relación positiva muy fuerte entre cultura organizacional y bienestar laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de +0.723 , siendo significativa con un $P < 0.05$ por lo tanto, si la organización estructura sus valores, practica las relaciones internas tendrá un impacto directo en la satisfacción y el bienestar de sus trabajadores. Esta fuerte asociación sugiere que el fortalecimiento de la cultura organizacional positiva puede ser una estrategia efectiva para mejorar las condiciones laborales y el nivel de bienestar en los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis, 2023.
- En esta investigación se determinó cómo influye las normas y comportamiento en el bienestar laboral los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia +0.675 una relación positiva muy fuerte, siendo significativa con un $P < 0.05$ por lo tanto se concluye que existe una relación significativa entre normas y comportamiento y bienestar laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis, 2023.
- En esta investigación se determinó cómo influye la estructura organizativa en el bienestar laboral los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023. Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia +0.802 una relación positiva muy fuerte, siendo significativa con un $P < 0.05$ por lo tanto se concluye que existe una relación significativa entre la estructura organizativa y bienestar laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis, 2023.

- En esta investigación se determinó cómo influye los valores en el bienestar laboral los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023. Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia +0.814 una relación positiva muy fuerte, siendo significativa con un $P < 0.05$ por lo tanto se concluye que existe una relación significativa entre los valores y bienestar laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis, 2023.

SUGERENCIAS

La finalidad de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán es formar profesionales altamente cualificados con una perspectiva holística que puedan encontrar soluciones integrales a problemas difíciles, colaborar con otros y ayudar a cerrar las brechas socioeconómicas regionales.

Dada la fuerte correlación positiva encontrada entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores, se recomienda que las organizaciones realicen reevaluaciones a corto plazo mediante cuestionarios para proponer mejoras e introducir una cultura organizacional que contribuya a la consecución de los objetivos institucionales en beneficio tanto de sus trabajadores como de la población local.

Los trabajadores o funcionarios de una organización se benefician de un mayor bienestar laboral cuando se promueven activamente las políticas, los valores y la empatía institucionales.

Bajo la iniciativa de sus directivos, la Municipalidad Distrital de Amarilis debe establecer programas de bienestar laboral para los trabajadores que tengan como objetivo mejorar la vida de todos ellos en áreas como el salario y los beneficios, la formación y el desarrollo, la recreación y la salud. Como resultado, mejorará la calidad de vida de los trabajadores en sus ámbitos profesional, personal y económico. La municipalidad se beneficiará de contar con una mano de obra de alto rendimiento, y los trabajadores apreciarán un entorno laboral positivo en el que puedan prosperar y sentirse orgullosos de sus contribuciones.

REFERENCIAS

- Cordova Gallardo, g. I. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la compañía de seguros pacifico- sede Huánuco, 2021.
- Gervacio Solorzano, d. e. (2018). la cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de chacabamba - periodo 2017.
- Garcia Bonilla, H. W. (2021). clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de trabajadores de la municipalidad distrital san pedro de chaulán, 2021.
- Ramirez, & Estrada . (2010). el bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo.
- Hernández, S., Fernández, P., Baptista, S. 2010) Metodología de la investigación. México. Mc Graw Hill. Book student.
- Martínez, H. (2010) Investigación científica. Técnicas y métodos. México. Mc. Graw Hill.
- Aching Sánchez,P.A.(2022). Relación entre la gestión organizacional y productividad laboral de los trabajadores del banco de la nación, Pucallpa – 2020”.
- Paredes Cárdenas, S.S.(2022). Cultura Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral de los Servidores Administrativos del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas – 2021.
- Talledo Rojas, N.R.(2021). Influencia de la Cultura Organizacional en el Bienestar Laboral en el personal de una Institución Educativa de Sullana, 2020.
- Campodónico Avendaño, V.L.(2023) Cultura organizacional y reinserción laboral de personas privadas de libertad y postpenitenciarias.
- Peña, Ochoa & Viuche. (2022) Cultura organizacional y bienestar laboral en entidad financiera.

Romero Moreira, M.A.(2022) Cultura organizacional en el personal administrativo de una empresa textil de la ciudad de Quito en el periodo enero – agosto 2022.

Burga Ríos, J.R.(2017) Cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa créditos y cobranzas Chiclayo 2017.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

INSTRUMENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL AMARILIS, 2023.							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTOS METODOLOGICOS	TECNICAS e INSTRUMENTOS
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cómo influye la cultura organizacional en el bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023?</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <p>PE1. ¿Cómo influye las normas y</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar Cómo influye la cultura organizacional en el bienestar laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis, 2023.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <p>OE1. Determinar cómo influye las normas y</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Existe influencia entre cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Amarilis, 2023..</p> <p>ESPECIFICAS:</p> <p>HE1: Existe influencia entre Normas y</p>	<p>VARIABLE:</p> <p>01</p> <p>Cultura organizacional</p>	<p>Normas y comportamiento</p> <p>Estructura organizativa</p> <p>Valores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Órdenes directas • Toma de decisiones • Niveles jerárquicos • interdependencia • Liderazgo 	<p>TIPO:</p> <p>Aplicada</p> <p>NIVEL:</p> <p>Correlacional - descriptiva</p>	<p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p>

<p>comportamiento en el bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Amarilis,2023?</p>	<p>comportamiento en el bienestar laboral los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.</p>	<p>comportamiento y Bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis,2023.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Moral y ética organizacional • Compromiso 	<p>DISEÑO</p> <p>No Experimental</p> <p>Transversal</p>
<p>PE2. ¿Cómo influye la estructura organizativa en el bienestar laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis,2023?</p>	<p>OE2. Determinar cómo influye la estructura organizativa en el bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis,2023.</p>	<p>HE2: Existe influencia entre la estructura organizativa y bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis,2023.</p>	<p><u>VARIABLE:</u></p> <p><u>02</u></p>	<p>Salud mental y emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salud • Desempeño organizacional • manejo de estrés 	<p>POBLACION</p> <p>N=130 trabajadores</p> <p>MUESTRA</p> <p>n = 98 trabajadores de la Municipalidad Distrital Amarilis, 2023.</p>
<p>PE3. ¿Cómo influye los valores en el bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023??</p>	<p>OE3. Determinar cómo influye los valores en el bienestar laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis,2023.</p>	<p>HE3: Existe influencia entre valores y bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis,2023.</p>	<p>Bienestar laboral</p>	<p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los colaboradores 	

					<ul style="list-style-type: none">• Relación con su jefe inmediato.		
				Equilibrio de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Horas de trabajo• Estrés y bienestar		



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: / /

TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO 2023.

OBJETIVO:

Determinar cómo influye las normas y comportamiento en el bienestar laboral los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

INVESTIGADOR: LINCOL JARLY GOMEZ MEZA

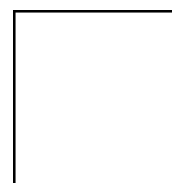
Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____



Firma del investigador responsable: _____

ANEXO 03

CUESTIONARIO

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información acerca de la cultura organizacional. Responda con sinceridad, considerando que su respuesta será de gran ayuda a la presente investigación.

INSTRUCCIONES: Marque con una “X” la respuesta que considere correcta, según

su opinión mejor refleje o describa el Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Donde:

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

Dimensión	1	2	3	4	5
Normas y Comportamiento					
1. Cree que las normas de conducta de su organización son fáciles de entender y seguir					
2. Fomenta su organización un entorno de trabajo seguro a través de sus políticas y procedimientos					
3. Sus contribuciones son muy valoradas en su organización					
4. Usted como trabajador se siente respaldado por la dirección de su organización cuando respeta sus políticas y procedimientos					
5. El gerente se rige bajo las políticas institucionales de su organización					

6. Las normas y expectativas de conducta de la organización se aplican de forma justa y coherente a todos los trabajadores					
7. El gerente actúa de acuerdo con los procedimientos establecidos de su organización					
8. Los aportes que usted realiza son apreciados en su organización					
Estructura organizativa					
9. La estructura organizativa de su organización facilita una comunicación eficaz entre los distintos niveles de dirección					
10. Incluye todas las herramientas necesarias para realizar su función a un mejor nivel					
11. Te sientes cómodo con la jerarquía y la toma de decisiones en tu organización					
12. Su organización tiene niveles jerárquicos (organigrama)					
13. Su organización realiza anuncios de ofertas de empleo previamente planificados llamados "convocatorias"					
14. En general, estoy de acuerdo con la estructura organizativa de mi organización					
15. Consigue el respaldo inmediato de tu jefe y su confianza para ampliar tus operaciones					
16. Su organización anima activamente a los trabajadores a inscribirse en los programas de formación pertinentes para sus puestos					
Valores					
17. Sientes que los valores de tu organización están en consonancia con tus valores personales y ética					
18. Cree que los valores fundamentales de su organización fomentan la diversidad y la inclusión					
19. Te identificas con los valores fundamentales de la organización					
20. Cree que las acciones diarias de los empleados reflejan los valores de la organización					

21. Las creencias fundamentales de su organización deben fomentar la responsabilidad social corporativa					
22. Las convicciones fundamentales de su organización le motivan cada día					
23. Cree que los valores fundamentales de su organización contribuyen a la sostenibilidad medioambiental					
24. Cree que los principios de su organización son el motor de su rendimiento en el trabajo					

CUESTIONARIO

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información acerca del bienestar laboral. Responda con sinceridad, considerando que su respuesta será de gran ayuda a la presente investigación.

INSTRUCCIONES: Marque con una “X” la respuesta que considere correcta, según

su opinión mejor refleje o describa el bienestar laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Donde:

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

Dimensión	1	2	3	4	5
Salud mental y emocional					
1. Se siente mentalmente y emocionalmente saludable en su lugar de trabajo					
2. Cree que su organización proporciona los medios adecuados para el cuidado de mi bienestar mental y emocional.					
3. Siente que su trabajo y sus responsabilidades son gestionables y no causan un excesivo estrés					
4. Se siente apoyado/a para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo					
5. Su organización ofrece recursos adecuados para promover la salud mental y emocional de los empleados					

6. Me siento cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental en mi lugar de trabajo					
Relaciones interpersonales					
7. En momentos de estrés o dificultad, puede contar con el apoyo de sus compañeros.					
8. Recibe suficiente apoyo y reconocimiento por parte de los gerentes y jefes inmediatos					
9. usted mantiene relaciones cordiales y de cooperación con sus compañeros de trabajo					
10. Tus compañeros le tratan con respeto y valoran sus aportaciones al equipo					
11. Su satisfacción laboral aumenta gracias a las relaciones interpersonales positivas en su organización					
12. En su organización, los conflictos entre compañeros se tratan de forma justa y constructiva.					
Equilibrio de trabajo					
13. Siente que su vida profesional y privada están bien equilibradas					
14. En su organización se valora mucho el tiempo libre y las vacaciones					
15. La carga de trabajo de su organización es razonable y manejable					
16. Recibe la ayuda que necesita para mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida privada.					
17. Su organización fomenta prácticas laborales saludables como las pausas de descanso durante la jornada laboral					
18. Usted como trabajador de la municipalidad cuenta con beneficios sociales					

ANEXO 04

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dra. Mélida Sara Rivero Lazo

Especialidad: Administración

Donde:

RE = Relevancia

CO = Coherencia

SU = Suficiencia

CL = Claridad

Nº	ITEM	RE	CO	SU	CL
1	Cree que las normas de conducta de su organización son fáciles de entender y seguir	4	4	4	4
2	Fomenta su organización un entorno de trabajo seguro a través de sus políticas y procedimientos	4	4	4	4
3	Sus contribuciones son muy valoradas en su organización	4	4	4	4
4	Usted como trabajador se siente respaldado por la dirección de su organización cuando respeta sus políticas y procedimientos	4	4	4	4
5	El gerente se rige bajo las políticas institucionales de su organización	4	4	4	4
6	Las normas y expectativas de conducta de la organización se aplican de forma justa y coherente a todos los trabajadores	4	4	4	4
7	El gerente actúa de acuerdo con los procedimientos establecidos de su organización	4	4	4	4
8	Los aportes que usted realiza son apreciados en su organización	4	4	4	4
9	La estructura organizativa de su organización facilita una comunicación eficaz entre los distintos niveles de dirección	4	4	4	4
10	Incluye todas las herramientas necesarias para realizar su función a un mejor nivel	4	4	4	4
11	Te sientes cómodo con la jerarquía y la toma de decisiones en tu organización	4	4	4	4
12	Su organización tiene niveles jerárquicos (organigrama)	4	4	4	4
13	Su organización realiza anuncios de ofertas de empleo previamente planificados llamados "convocatorias"	4	4	4	4
14	En general, estoy de acuerdo con la estructura organizativa de mi organización	4	4	4	4
15	Consigue el respaldo inmediato de tu jefe y su confianza para ampliar tus operaciones	4	4	4	4
16	Su organización anima activamente a los trabajadores a inscribirse en los programas de formación pertinentes para sus puestos	4	4	4	4

17	Sientes que los valores de tu organización están en consonancia con tus valores personales y ética	4	4	4	4
18	Cree que los valores fundamentales de su organización fomentan la diversidad y la inclusión	4	4	4	4
19	Te identificas con los valores fundamentales de la organización	4	4	4	4
20	Cree que las acciones diarias de los empleados reflejan los valores de la organización	4	4	4	4
21	Las creencias fundamentales de su organización deben fomentar la responsabilidad social corporativa	4	4	4	4
22	Las convicciones fundamentales de su organización le motivan cada día	4	4	4	4
23	Cree que los valores fundamentales de su organización contribuyen a la sostenibilidad medioambiental	4	4	4	4
24	Cree que los principios de su organización son el motor de su rendimiento en el trabajo	4	4	4	4
25	Se siente mentalmente y emocionalmente saludable en mi lugar de trabajo	4	4	4	4
26	Cree que su organización proporciona los medios adecuados para el cuidado de mi bienestar mental y emocional.	4	4	4	4
27	Siente que su trabajo y sus responsabilidades son gestionables y no causan un excesivo estrés	4	4	4	4
28	Se siente apoyado/a para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo	4	4	4	4
29	Su organización ofrece recursos adecuados para promover la salud mental y emocional de los empleados	4	4	4	4
30	Me siento cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental en mi lugar de trabajo	4	4	4	4
31	En momentos de estrés o dificultad, puede contar con el apoyo de sus compañeros.	4	4	4	4
32	Recibe suficiente apoyo y reconocimiento por parte de los gerentes y jefes inmediatos	4	4	4	4
33	usted mantiene relaciones cordiales y de cooperación con sus compañeros de trabajo	4	4	4	4
34	Tus compañeros le tratan con respeto y valoran sus aportaciones al equipo	4	4	4	4
35	Su satisfacción laboral aumenta gracias a las relaciones interpersonales positivas en su organización	4	4	4	4
36	En su organización, los conflictos entre compañeros se tratan de forma justa y constructiva.	4	4	4	4
37	Siente que su vida profesional y privada están bien equilibradas	4	4	4	4
38	En su organización se valora mucho el tiempo libre y las vacaciones	4	4	4	4
39	La carga de trabajo de su organización es razonable y manejable	4	4	4	4
40	Recibe la ayuda que necesita para mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida privada.	4	4	4	4

41	Su organización fomenta prácticas laborales saludables como las pausas de descanso durante la jornada laboral	4	4	4	4
42	Usted como trabajador de la municipalidad cuenta con beneficios sociales	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X).

En caso

de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado SI (X) NO ()



Dra. Mélida Sara Rivero Lazo

DNI 22405539

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Manuel Marín Mozombite

Especialidad: Ciencias económicas y sociales

Donde:

RE = Relevancia

CO = Coherencia

SU = Suficiencia

CL = Claridad

Nº	ITEM	RE	CO	SU	CL
1	Cree que las normas de conducta de su organización son fáciles de entender y seguir	4	4	4	4
2	Fomenta su organización un entorno de trabajo seguro a través de sus políticas y procedimientos	4	4	4	4
3	Sus contribuciones son muy valoradas en su organización	4	4	4	4
4	Usted como trabajador se siente respaldado por la dirección de su organización cuando respeta sus políticas y procedimientos	4	4	4	4
5	El gerente se rige bajo las políticas institucionales de su organización	4	4	4	4
6	Las normas y expectativas de conducta de la organización se aplican de forma justa y coherente a todos los trabajadores	4	4	4	4
7	El gerente actúa de acuerdo con los procedimientos establecidos de su organización	4	4	4	4
8	Los aportes que usted realiza son apreciados en su organización	4	4	4	4
9	La estructura organizativa de su organización facilita una comunicación eficaz entre los distintos niveles de dirección	4	4	4	4
10	Incluye todas las herramientas necesarias para realizar su función a un mejor nivel	4	4	4	4
11	Te sientes cómodo con la jerarquía y la toma de decisiones en tu organización	4	4	4	4
12	Su organización tiene niveles jerárquicos (organigrama)	4	4	4	4
13	Su organización realiza anuncios de ofertas de empleo previamente planificados llamados "convocatorias"	4	4	4	4
14	En general, estoy de acuerdo con la estructura organizativa de mi organización	4	4	4	4
15	Consigue el respaldo inmediato de tu jefe y su confianza para ampliar tus operaciones	4	4	4	4
16	Su organización anima activamente a los trabajadores a inscribirse en los programas de formación pertinentes para sus puestos	4	4	4	4

17	Sientes que los valores de tu organización están en consonancia con tus valores personales y ética	4	4	4	4
18	crees que los valores fundamentales de su organización fomentan la diversidad y la inclusión	4	4	4	4
19	Te identificas con los valores fundamentales de la organización	4	4	4	4
20	Cree que las acciones diarias de los empleados reflejan los valores de la organización	4	4	4	4
21	Las creencias fundamentales de su organización deben fomentar la responsabilidad social corporativa	4	4	4	4
22	Las convicciones fundamentales de su organización le motivan cada día	4	4	4	4
23	Cree que los valores fundamentales de su organización contribuyen a la sostenibilidad medioambiental	4	4	4	4
24	Cree que los principios de su organización son el motor de su rendimiento en el trabajo	4	4	4	4
25	Se siente mentalmente y emocionalmente saludable en mi lugar de trabajo	4	4	4	4
26	Cree que su organización proporciona los medios adecuados para el cuidado de mi bienestar mental y emocional.	4	4	4	4
27	Siente que su trabajo y sus responsabilidades son gestionables y no causan un excesivo estrés	4	4	4	4
28	Se siente apoyado/a para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo	4	4	4	4
29	Su organización ofrece recursos adecuados para promover la salud mental y emocional de los empleados	4	4	4	4
30	Me siento cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental en mi lugar de trabajo	4	4	4	4
31	En momentos de estrés o dificultad, puede contar con el apoyo de sus compañeros.	4	4	4	4
32	Recibe suficiente apoyo y reconocimiento por parte de los gerentes y jefes inmediatos	4	4	4	4
33	usted mantiene relaciones cordiales y de cooperación con sus compañeros de trabajo	4	4	4	4
34	Tus compañeros le tratan con respeto y valoran sus aportaciones al equipo	4	4	4	4
35	Su satisfacción laboral aumenta gracias a las relaciones interpersonales positivas en su organización	4	4	4	4
36	En su organización, los conflictos entre compañeros se tratan de forma justa y constructiva.	4	4	4	4
37	Siente que su vida profesional y privada están bien equilibradas	4	4	4	4
38	En su organización se valora mucho el tiempo libre y las vacaciones	4	4	4	4
39	La carga de trabajo de su organización es razonable y manejable	4	4	4	4
40	Recibe la ayuda que necesita para mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida privada.	4	4	4	4

41	Su organización fomenta prácticas laborales saludables como las pausas de descanso durante la jornada laboral	4	4	4	4
42	Usted como trabajador de la municipalidad cuenta con beneficios sociales	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado SI () NO ()



Dr. Manuel Marín Mozombite

DNI 22411038

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Abimael Adam Francisco Paredes

Especialidad: Gestión Empresarial

Donde:

RE = Relevancia

CO = Coherencia

SU = Suficiencia

CL = Claridad

Nº	ITEM	RE	CO	SU	CL
1	Cree que las normas de conducta de su organización son fáciles de entender y seguir	4	4	4	4
2	Fomenta su organización un entorno de trabajo seguro a través de sus políticas y procedimientos	4	4	4	4
3	Sus contribuciones son muy valoradas en su organización	4	4	4	4
4	Usted como trabajador se siente respaldado por la dirección de su organización cuando respeta sus políticas y procedimientos	4	4	4	4
5	El gerente se rige bajo las políticas institucionales de su organización	4	4	4	4
6	Las normas y expectativas de conducta de la organización se aplican de forma justa y coherente a todos los trabajadores	4	4	4	4
7	El gerente actúa de acuerdo con los procedimientos establecidos de su organización	4	4	4	4
8	Los aportes que usted realiza son apreciados en su organización	4	4	4	4
9	La estructura organizativa de su organización facilita una comunicación eficaz entre los distintos niveles de dirección	4	4	4	4
10	Incluye todas las herramientas necesarias para realizar su función a un mejor nivel	4	4	4	4
11	Te sientes cómodo con la jerarquía y la toma de decisiones en tu organización	4	4	4	4
12	Su organización tiene niveles jerárquicos (organigrama)	4	4	4	4
13	Su organización realiza anuncios de ofertas de empleo previamente planificados llamados "convocatorias"	4	4	4	4
14	En general, estoy de acuerdo con la estructura organizativa de mi organización	4	4	4	4
15	Consigue el respaldo inmediato de tu jefe y su confianza para ampliar tus operaciones	4	4	4	4
16	Su organización anima activamente a los trabajadores a inscribirse en los programas de formación pertinentes para sus puestos	4	4	4	4

17	Sientes que los valores de tu organización están en consonancia con tus valores personales y ética	4	4	4	4
18	crees que los valores fundamentales de su organización fomentan la diversidad y la inclusión	4	4	4	4
19	Te identificas con los valores fundamentales de la organización	4	4	4	4
20	Cree que las acciones diarias de los empleados reflejan los valores de la organización	4	4	4	4
21	Las creencias fundamentales de su organización deben fomentar la responsabilidad social corporativa	4	4	4	4
22	Las convicciones fundamentales de su organización le motivan cada día	4	4	4	4
23	Cree que los valores fundamentales de su organización contribuyen a la sostenibilidad medioambiental	4	4	4	4
24	Cree que los principios de su organización son el motor de su rendimiento en el trabajo	4	4	4	4
25	Se siente mentalmente y emocionalmente saludable en mi lugar de trabajo	4	4	4	4
26	Cree que su organización proporciona los medios adecuados para el cuidado de mi bienestar mental y emocional.	4	4	4	4
27	Siente que su trabajo y sus responsabilidades son gestionables y no causan un excesivo estrés	4	4	4	4
28	Se siente apoyado/a para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo	4	4	4	4
29	Su organización ofrece recursos adecuados para promover la salud mental y emocional de los empleados	4	4	4	4
30	Me siento cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental en mi lugar de trabajo	4	4	4	4
31	En momentos de estrés o dificultad, puede contar con el apoyo de sus compañeros.	4	4	4	4
32	Recibe suficiente apoyo y reconocimiento por parte de los gerentes y jefes inmediatos	4	4	4	4
33	usted mantiene relaciones cordiales y de cooperación con sus compañeros de trabajo	4	4	4	4
34	Tus compañeros le tratan con respeto y valoran sus aportaciones al equipo	4	4	4	4
35	Su satisfacción laboral aumenta gracias a las relaciones interpersonales positivas en su organización	4	4	4	4
36	En su organización, los conflictos entre compañeros se tratan de forma justa y constructiva.	4	4	4	4
37	Siente que su vida profesional y privada están bien equilibradas	4	4	4	4
38	En su organización se valora mucho el tiempo libre y las vacaciones	4	4	4	4
39	La carga de trabajo de su organización es razonable y manejable	4	4	4	4
40	Recibe la ayuda que necesita para mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida privada.	4	4	4	4

41	Su organización fomenta prácticas laborales saludables como las pausas de descanso durante la jornada laboral	4	4	4	4
42	Usted como trabajador de la municipalidad cuenta con beneficios sociales	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado SI NO ()



Dr. Abimael Adam Francisco Paredes

DNI 22498088

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Mg. Jimmy Grover Flores Vidal

Donde:

RE = Relevancia

CO = Coherencia

SU = Suficiencia

CL = Claridad


Nº	ITEM	RE	CO	SU	CL
1	Cree que las normas de conducta de su organización son fáciles de entender y seguir	4	4	4	4
2	Fomenta su organización un entorno de trabajo seguro a través de sus políticas y procedimientos	4	4	4	4
3	Sus contribuciones son muy valoradas en su organización	4	4	4	4
4	Usted como trabajador se siente respaldado por la dirección de su organización cuando respeta sus políticas y procedimientos	4	4	4	4
5	El gerente se rige bajo las políticas institucionales de su organización	4	4	4	4
6	Las normas y expectativas de conducta de la organización se aplican de forma justa y coherente a todos los trabajadores	4	4	4	4
7	El gerente actúa de acuerdo con los procedimientos establecidos de su organización	4	4	4	4
8	Los aportes que usted realiza son apreciados en su organización	4	4	4	4
9	La estructura organizativa de su organización facilita una comunicación eficaz entre los distintos niveles de dirección	4	4	4	4
10	Incluye todas las herramientas necesarias para realizar su función a un mejor nivel	4	4	4	4
11	Te sientes cómodo con la jerarquía y la toma de decisiones en tu organización	4	4	4	4
12	Su organización tiene niveles jerárquicos (organigrama)	4	4	4	4
13	Su organización realiza anuncios de ofertas de empleo previamente planificados llamados "convocatorias"	4	4	4	4
14	En general, estoy de acuerdo con la estructura organizativa de mi organización	4	4	4	4
15	Consigue el respaldo inmediato de tu jefe y su confianza para ampliar tus operaciones	4	4	4	4
16	Su organización anima activamente a los trabajadores a inscribirse en los programas de formación pertinentes para sus puestos	4	4	4	4
17	Sientes que los valores de tu organización están en consonancia con tus valores personales y ética	4	4	4	4

18	creo que los valores fundamentales de su organización fomentan la diversidad y la inclusión	4	4	4	4
19	Te identificas con los valores fundamentales de la organización	4	4	4	4
20	Cree que las acciones diarias de los empleados reflejan los valores de la organización	4	4	4	4
21	Las creencias fundamentales de su organización deben fomentar la responsabilidad social corporativa	4	4	4	4
22	Las convicciones fundamentales de su organización le motivan cada día	4	4	4	4
23	Cree que los valores fundamentales de su organización contribuyen a la sostenibilidad medioambiental	4	4	4	4
24	Cree que los principios de su organización son el motor de su rendimiento en el trabajo	4	4	4	4
25	Se siente mentalmente y emocionalmente saludable en mi lugar de trabajo	4	4	4	4
26	Cree que su organización proporciona los medios adecuados para el cuidado de mi bienestar mental y emocional.	4	4	4	4
27	Siente que su trabajo y sus responsabilidades son gestionables y no causan un excesivo estrés	4	4	4	4
28	Se siente apoyado/a para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo	4	4	4	4
29	Su organización ofrece recursos adecuados para promover la salud mental y emocional de los empleados	4	4	4	4
30	Me siento cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental en mi lugar de trabajo	4	4	4	4
31	En momentos de estrés o dificultad, puede contar con el apoyo de sus compañeros.	4	4	4	4
32	Recibe suficiente apoyo y reconocimiento por parte de los gerentes y jefes inmediatos	4	4	4	4
33	usted mantiene relaciones cordiales y de cooperación con sus compañeros de trabajo	4	4	4	4
34	Tus compañeros le tratan con respeto y valoran sus aportaciones al equipo	4	4	4	4
35	Su satisfacción laboral aumenta gracias a las relaciones interpersonales positivas en su organización	4	4	4	4
36	En su organización, los conflictos entre compañeros se tratan de forma justa y constructiva.	4	4	4	4
37	Siente que su vida profesional y privada están bien equilibradas	4	4	4	4
38	En su organización se valora mucho el tiempo libre y las vacaciones	4	4	4	4
39	La carga de trabajo de su organización es razonable y manejable	4	4	4	4
40	Recibe la ayuda que necesita para mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida privada.	4	4	4	4
41	Su organización fomenta prácticas laborales saludables como las pausas de descanso durante la jornada laboral	4	4	4	4

42	Usted como trabajador de la municipalidad cuenta con beneficios sociales	4	4	4	4
----	--	---	---	---	---

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado SI NO ()



Mg. Jimmy Grover Flores Vidal
DNI 22527461

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Mg. Julissa Elizabeth Reyna Gonzalez

Especialidad: Investigación, gerencia de proyectos e inteligencia artificial

Donde:

RE = Relevancia

CO = Coherencia

SU = Suficiencia

CL = Claridad

Nº	ITEM	RE	CO	SU	CL
1	Cree que las normas de conducta de su organización son fáciles de entender y seguir	4	4	4	4
2	Fomenta su organización un entorno de trabajo seguro a través de sus políticas y procedimientos	4	4	4	4
3	Sus contribuciones son muy valoradas en su organización	4	4	4	4
4	Usted como trabajador se siente respaldado por la dirección de su organización cuando respeta sus políticas y procedimientos	4	4	4	4
5	El gerente se rige bajo las políticas institucionales de su organización	4	4	4	4
6	Las normas y expectativas de conducta de la organización se aplican de forma justa y coherente a todos los trabajadores	4	4	4	4
7	El gerente actúa de acuerdo con los procedimientos establecidos de su organización	4	4	4	4
8	Los aportes que usted realiza son apreciados en su organización	4	4	4	4
9	La estructura organizativa de su organización facilita una comunicación eficaz entre los distintos niveles de dirección	4	4	4	4
10	Incluye todas las herramientas necesarias para realizar su función a un mejor nivel	4	4	4	4
11	Te sientes cómodo con la jerarquía y la toma de decisiones en tu organización	4	4	4	4
12	Su organización tiene niveles jerárquicos (organigrama)	4	4	4	4
13	Su organización realiza anuncios de ofertas de empleo previamente planificados llamados "convocatorias"	4	4	4	4
14	En general, estoy de acuerdo con la estructura organizativa de mi organización	4	4	4	4
15	Consigue el respaldo inmediato de tu jefe y su confianza para ampliar tus operaciones	4	4	4	4
16	Su organización anima activamente a los trabajadores a inscribirse en los programas de formación pertinentes para sus puestos	4	4	4	4

17	Sientes que los valores de tu organización están en consonancia con tus valores personales y ética	4	4	4	4
18	Cree que los valores fundamentales de su organización fomentan la diversidad y la inclusión	4	4	4	4
19	Te identificas con los valores fundamentales de la organización	4	4	4	4
20	Cree que las acciones diarias de los empleados reflejan los valores de la organización	4	4	4	4
21	Las creencias fundamentales de su organización deben fomentar la responsabilidad social corporativa	4	4	4	4
22	Las convicciones fundamentales de su organización le motivan cada día	4	4	4	4
23	Cree que los valores fundamentales de su organización contribuyen a la sostenibilidad medioambiental	4	4	4	4
24	Cree que los principios de su organización son el motor de su rendimiento en el trabajo	4	4	4	4
25	Se siente mentalmente y emocionalmente saludable en mi lugar de trabajo	4	4	4	4
26	Cree que su organización proporciona los medios adecuados para el cuidado de mi bienestar mental y emocional.	4	4	4	4
27	Siente que su trabajo y sus responsabilidades son gestionables y no causan un excesivo estrés	4	4	4	4
28	Se siente apoyado/a para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo	4	4	4	4
29	Su organización ofrece recursos adecuados para promover la salud mental y emocional de los empleados	4	4	4	4
30	Me siento cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental en mi lugar de trabajo	4	4	4	4
31	En momentos de estrés o dificultad, puede contar con el apoyo de sus compañeros.	4	4	4	4
32	Recibe suficiente apoyo y reconocimiento por parte de los gerentes y jefes inmediatos	4	4	4	4
33	usted mantiene relaciones cordiales y de cooperación con sus compañeros de trabajo	4	4	4	4
34	Tus compañeros le tratan con respeto y valoran sus aportaciones al equipo	4	4	4	4
35	Su satisfacción laboral aumenta gracias a las relaciones interpersonales positivas en su organización	4	4	4	4
36	En su organización, los conflictos entre compañeros se tratan de forma justa y constructiva.	4	4	4	4
37	Siente que su vida profesional y privada están bien equilibradas	4	4	4	4
38	En su organización se valora mucho el tiempo libre y las vacaciones	4	4	4	4
39	La carga de trabajo de su organización es razonable y manejable	4	4	4	4
40	Recibe la ayuda que necesita para mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida privada.	4	4	4	4

41	Su organización fomenta prácticas laborales saludables como las pausas de descanso durante la jornada laboral	4	4	4	4
42	Usted como trabajador de la municipalidad cuenta con beneficios sociales	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado SI () NO ()



Mg. Julissa Elizabeth Reyna Gonzalez

DNI 18032294

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Mg. Hernan Wilmer Garcia Bonilla

Especialidad: Gerencia publica

Donde:

RE = Relevancia

CO = Coherencia

SU = Suficiencia

CL = Claridad

Nº	ITEM	RE	CO	SU	CL
1	Cree que las normas de conducta de su organización son fáciles de entender y seguir	4	4	4	4
2	Fomenta su organización un entorno de trabajo seguro a través de sus políticas y procedimientos	4	4	4	4
3	Sus contribuciones son muy valoradas en su organización	4	4	4	4
4	Usted como trabajador se siente respaldado por la dirección de su organización cuando respeta sus políticas y procedimientos	4	4	4	4
5	El gerente se rige bajo las políticas institucionales de su organización	4	4	4	4
6	Las normas y expectativas de conducta de la organización se aplican de forma justa y coherente a todos los trabajadores	4	4	4	4
7	El gerente actúa de acuerdo con los procedimientos establecidos de su organización	4	4	4	4
8	Los aportes que usted realiza son apreciados en su organización	4	4	4	4
9	La estructura organizativa de su organización facilita una comunicación eficaz entre los distintos niveles de dirección	4	4	4	4
10	Incluye todas las herramientas necesarias para realizar su función a un mejor nivel	4	4	4	4
11	Te sientes cómodo con la jerarquía y la toma de decisiones en tu organización	4	4	4	4
12	Su organización tiene niveles jerárquicos (organigrama)	4	4	4	4
13	Su organización realiza anuncios de ofertas de empleo previamente planificados llamados "convocatorias"	4	4	4	4
14	En general, estoy de acuerdo con la estructura organizativa de mi organización	4	4	4	4
15	Consigue el respaldo inmediato de tu jefe y su confianza para ampliar tus operaciones	4	4	4	4
16	Su organización anima activamente a los trabajadores a inscribirse en los programas de formación pertinentes para sus puestos	4	4	4	4

17	Sientes que los valores de tu organización están en consonancia con tus valores personales y ética	4	4	4	4
18	crees que los valores fundamentales de su organización fomentan la diversidad y la inclusión	4	4	4	4
19	Te identificas con los valores fundamentales de la organización	4	4	4	4
20	Cree que las acciones diarias de los empleados reflejan los valores de la organización	4	4	4	4
21	Las creencias fundamentales de su organización deben fomentar la responsabilidad social corporativa	4	4	4	4
22	Las convicciones fundamentales de su organización le motivan cada día	4	4	4	4
23	Cree que los valores fundamentales de su organización contribuyen a la sostenibilidad medioambiental	4	4	4	4
24	Cree que los principios de su organización son el motor de su rendimiento en el trabajo	4	4	4	4
25	Se siente mentalmente y emocionalmente saludable en mi lugar de trabajo	4	4	4	4
26	Cree que su organización proporciona los medios adecuados para el cuidado de mi bienestar mental y emocional.	4	4	4	4
27	Siente que su trabajo y sus responsabilidades son gestionables y no causan un excesivo estrés	4	4	4	4
28	Se siente apoyado/a para gestionar el estrés y la ansiedad en el trabajo	4	4	4	4
29	Su organización ofrece recursos adecuados para promover la salud mental y emocional de los empleados	4	4	4	4
30	Me siento cómodo/a para hablar sobre problemas de salud mental en mi lugar de trabajo	4	4	4	4
31	En momentos de estrés o dificultad, puede contar con el apoyo de sus compañeros.	4	4	4	4
32	Recibe suficiente apoyo y reconocimiento por parte de los gerentes y jefes inmediatos	4	4	4	4
33	usted mantiene relaciones cordiales y de cooperación con sus compañeros de trabajo	4	4	4	4
34	Tus compañeros le tratan con respeto y valoran sus aportaciones al equipo	4	4	4	4
35	Su satisfacción laboral aumenta gracias a las relaciones interpersonales positivas en su organización	4	4	4	4
36	En su organización, los conflictos entre compañeros se tratan de forma justa y constructiva.	4	4	4	4
37	Siente que su vida profesional y privada están bien equilibradas	4	4	4	4
38	En su organización se valora mucho el tiempo libre y las vacaciones	4	4	4	4
39	La carga de trabajo de su organización es razonable y manejable	4	4	4	4
40	Recibe la ayuda que necesita para mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida privada.	4	4	4	4

41	Su organización fomenta prácticas laborales saludables como las pausas de descanso durante la jornada laboral	4	4	4	4
42	Usted como trabajador de la municipalidad cuenta con beneficios sociales	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO En caso

de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado SI NO ()



Mg. Hernan Wilmer Garcia Bonilla

DNI 45123493

NOTA BIBLIOGRÁFICA

Lincol Jarly Gomez Meza nació en Huánuco, Perú, siendo el primogénito de Luz Eugenia y Juan Gómez. Su formación académica comenzó en el Colegio Mariscal Cáceres, donde cursó la educación primaria y secundaria, consolidando las bases para su desarrollo intelectual.

Posteriormente, continuó su búsqueda de conocimiento en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL), donde se graduó con el título de Ingeniero de Sistemas. Su dedicación y esfuerzo durante su carrera universitaria le permitieron no solo obtener el título sino también colegiarse, demostrando su compromiso con los estándares profesionales. El año 2019 postula a la Maestría en Administración mención Gerencia Pública en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán alcanzando una vacante.

En el ámbito profesional, ha adquirido experiencia diversificada al trabajar en instituciones tanto del sector privado como público. Su trayectoria abarca áreas especializadas como la gestión pública, sector financiero, desarrollo de sistemas de información y es un apasionado amante de la tecnología, así como en el diseño y mantenimiento de redes y telecomunicaciones. Esta variedad de experiencias le ha proporcionado una perspectiva integral en el campo de la ingeniería de sistemas.

Actualmente, desarrolla sus habilidades como Técnico de Laboratorio en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la UNHEVAL. Esta posición no solo le permite aplicar mis conocimientos adquiridos a lo largo de los años, sino también contribuir al desarrollo académico de la institución.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 13:00 h, del día jueves 07 DE DICIEMBRE 2023 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Jorge Ruben HILARIO CARDENAS	Presidente
Dr. Gerardo GARAY ROBLES	Secretario
Mg. Jhonny Henry PIÑAN GARCIA	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Marco Antonio VILLAVICENCIO CABRERA (Resolución N° 02913-2023-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Gerencia Pública, Don Lincol Jarly GOMEZ MEZA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO 2023".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de DIECISEIS (16)
 Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:34 horas del día jueves 07 DE DICIEMBRE 2023.

.....
PRESIDENTE

DNI N° 07230761

.....
SECRETARIO

DNI N° 22429490

.....
VOCAL

DNI N° 10423397



**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 072-2023-SOFTWARE
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

*La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente CONSTANCIA DE SIMILITUD, aplicando el software TURNITIN, el cual reporta un **26%** de similitud, correspondiente al interesado **Lincol Jarly GOMEZ MEZA**, de la tesis titulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO 2023**; cuyo asesor es el Dr. Marco Antonio VILLAVICENCIO CABRERA; por consiguiente.*

SE DECLARA APTO

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Cayhuayna, 04 de diciembre de 2023.



**Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL**

NOMBRE DEL TRABAJO

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO 2023

AUTOR

LINCOL JARLY GOMEZ MEZA

RECUENTO DE PALABRAS

22055 Words

RECUENTO DE CARACTERES

125374 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

126 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1019.4KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 4, 2023 3:49 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 4, 2023 3:51 PM GMT-5

● 26% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 25% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	GERENCIA PÚBLICA
Grado que otorga	MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	GOMEZ MEZA LINCOL JARLY							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	931933005
Nro. de Documento:	71695147					Correo Electrónico:	lincoljarly@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	NO					
Apellidos y Nombres:	VILLAVICENCIO CABRERA MARCO ANTONIO		ORCID ID:	0000-0002-8879-9421			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.	Nro. de documento:	22490808

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	HILARIO CARDENAS JORGE RUBEN
Secretario:	GARAY ROBLES GERARDO
Vocal:	PIÑAN GARCIA JHONNY HENRY
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

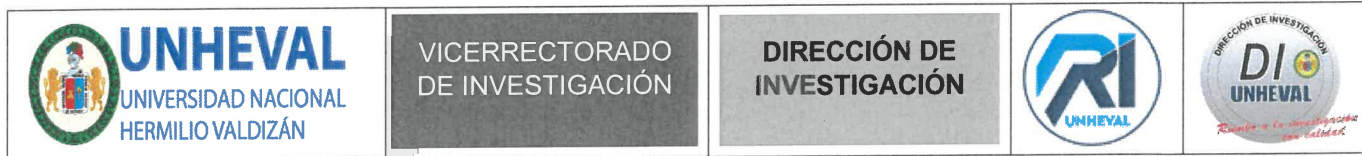

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, HUÁNUCO 2023.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CULTURA ORGANIZACIONAL	BIENESTAR LABORAL	ORGANIZACIÓN				
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)				
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	GOMEZ MEZA LINCOL JARLY		Huella Digital
DNI:	71695147		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha:	13/11/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.