



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto  
Nacional de Estadística e Informática, Huánuco -2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA**

Br. Rubina Barrantes, Raquel

**ASESOR**

Dr. Mendoza Balarezo Javier.

**SECCIÓN**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del talento humano

**PERÚ-2018**

## **Dedicatoria**

A Dios, por enseñarme a amar al prójimo de manera incondicional; a mis queridos padres por inculcarme buenos valores y conductas sociales; a mis hermanos por sus actitudes solícitas hacia mi persona; a mi pequeño hijo, por ser mi motor y estímulo para superar con creces los desafíos de la vida.

**Raquel**

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por su contribución permanente a la sociedad peruana, en la formación y superación de diferentes profesionales, especialmente en los niveles de maestrías y doctorados.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por estar orientada, en todas sus líneas, a elevar el nivel cultural, académico y formativo de los profesionales provenientes de la Región Huánuco; permitiéndoles acceder y continuar superándose con solidez en las distintas especialidades, especialmente en la mención de Maestría en Gestión Pública.

En especial a la Dr. Mendoza Balarezo Javier, por su brillante enseñanza en el curso de investigación, y su innegable esfuerzo por brindar y lograr en sus estudiantes una educación científica, humanística y de calidad.

A los directivos del Instituto Nacional de Estadística e Informática sede Huánuco, por su loable ayuda y el compromiso de servicio mostrado para la realización de esta investigación.

A los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática sede Huánuco, por brindarme todas las facilidades necesarias para la aplicación de las encuestas.

**La Autora.**

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco-2018”.

Con la finalidad de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco - 2018; en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**La Autora**

# ÍNDICE

	<b>Página</b>
Página de jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración jurada.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii

## **I. INTRODUCCIÓN**

1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos Previos.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	26
1.4. Formulación del problema.....	40
1.5. Justificación del estudio.....	41
1.6. Hipótesis.....	43
1.7. Objetivos.....	44

## **II. MÉTODO**

2.1. Diseño de Investigación.....	45
2.2. Variables, operacionalización.....	46
2.3. Población y muestra.....	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad... 49	49
2.5. Método de análisis de datos.....	51
2.6. Aspectos éticos.....	51

<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>52</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>75</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>78</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>79</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>80</b>

## **ANEXOS**

✓ Instrumentos.....	84
✓ Matriz de consistencia.....	86
✓ Matriz de validación de instrumentos.....	87
✓ Constancia de aplicación.....	96
✓ Evidencias fotográficas.....	97

## ÍNDICE DE TABLAS

		<b>Página</b>
Tabla N° 01	Resultado sobre cultura organizacional en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco-2018.	53
Tabla N° 02	Resultado obtenido sobre el bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco 2018.	54
Tabla N°03	Nivel de cultura organizacional en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco-2018.	55
Tabla N°04	Nivel de la dimensión: Participación institucional de los trabajadores.	56
Tabla N°05	Nivel de la dimensión: Consistencia en los planes fijados en la institución.	57
Tabla N°06	Nivel de la dimensión: Adaptabilidad a los cambios”	58
Tabla N°07	Nivel de la dimensión: Claridad de la misión y los objetivos estratégicos.	59
Tabla N°08	Resultado comparativo de las dimensiones de la variable Cultura organizacional.	60
Tabla N° 09	Nivel de bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco -2018.	62
Tabla N° 10	Nivel de la dimensión: Factor logros.	62

Tabla N°11	Nivel de la dimensión: Factor reconocimiento.	63
Tabla N°12	Nivel de la dimensión: Factor de trabajo .	64
Tabla N°13	Nivel de la dimensión: Factor responsabilidad.	65
Tabla N°14	Nivel de la dimensión: Factor promoción.	66
Tabla N°15	Resultado comparativo de las dimensiones de la variable bienestar laboral.	67
Tabla N°16	Prueba de normalidad entre las variables cultura organizacional, bienestar laboral.	68
Tabla N°17	Prueba de normalidad entre las variables cultura organizacional, bienestar laboral y sus respectivas dimensiones.	70
Tabla N°18	Coeficiente de Correlación de Pearson y prueba de hipótesis entre la participación institucional de los trabajadores y el bienestar laboral.	71
Tabla N°19	Coeficiente de Correlación de Pearson y prueba de hipótesis entre la consistencia en los planes fijados por la institución y el bienestar laboral.	72
Tabla N°20	Coeficiente de Correlación de Pearson y prueba de hipótesis entre la adaptabilidad a los cambios y el bienestar laboral.	73
Tabla N°21	Coeficiente de Correlación de Pearson y prueba de hipótesis entre la claridad de la misión y los objetivos estratégicos y el bienestar laboral.	74



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

		<b>Página</b>
Gráfico N°01	Nivel de porcentaje en gráficos referido a la cultura organizacional.	55
Gráfico N°02	Gráfico porcentual sobre la dimensión: Participación institucional de los trabajadores.	56
Gráfico N°03	Gráfico porcentual sobre la dimensión: Consistencia en los planes fijados en la institución	57
Gráfico N°04	Gráfico porcentual sobre la dimensión: Adaptabilidad a los cambios.	58
Gráfico N°05	Gráfico porcentual sobre la dimensión: Claridad de la misión y los objetivos estratégico.	59
Gráfico N°06	Resultado comparativo porcentual de las dimensiones de la variable cultura organizacional.	60
Gráfico N°07	Nivel de porcentaje en gráficos referido al bienestar laboral.	61
Gráfico N°08	Gráfico porcentual sobre la dimensión: Factor logros	62
Gráfico N°09	Gráfico porcentual sobre la dimensión: Factor Reconocimiento.	63
Gráfico N°10	Gráfico porcentual sobre la dimensión: Factor del trabajo.	64
Gráfico N°11	Gráfico porcentual sobre la dimensión: Factor responsabilidad	65
Gráfico N°12	Gráfico porcentual sobre la dimensión: Factor promoción.	66
Gráfico N°13	Resultado comparativo porcentual de las dimensiones de la variable bienestar laboral.	67
Gráfico N°14	Gráfico de dispersión entre las dos variables de estudio	70

## RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco - 2018.

El tipo de estudio fue no experimental con diseño correlacional transversal, mientras que la población fue integrada por 20 trabajadores y la muestra fue censal porque se empleó toda la población por ser pequeña. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento fueron los cuestionarios siendo elaborados por cada variable con su respectiva dimensión o ítems asimismo fueron validados por tres docentes de investigación de la universidad y para obtener la confiabilidad se utilizó la estadística de Alfa de Cronbach siendo 0.914 y 0.965 respectivamente. Se usó la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS, y luego fueron presentados en tablas y gráficos.

Como resultado final se concluyó que sí existe relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, siendo la relación muy alta y significativa de 0.925 según la prueba estadística de Pearson. Asimismo, en la prueba de hipótesis realizada, los resultados indicaron que el signo bilateral  $p = 0,000 < \alpha = 0,01$ ; permitiendo rechazar la hipótesis nula  $H_0$  y aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ) con nivel de significancia del 1%.

**Palabras claves:** Cultura organizacional y bienestar laboral.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the relationship between the organizational culture and the labor welfare of the INEI workers, Huánuco- 2018.

The type of study was non-experimental, having as its design the transversal correlation, with 20 workers being formed and as a census sample the entire population was used because it was small. The survey technique was used and as an instrument the questionnaires were elaborated by each variable with their respective dimension or items were validated by three university research professors and to obtain the reliability the Cronbach's Alpha statistic was used, being 0.914 and 0.965 respectively. Descriptive and inferential statistics were used through the SPSS program, and then presented in tables and graphs

As a final result, it was concluded that there is a relationship between organizational culture and work well-being, with a very high and significant relationship of 0.925 according to Pearson's statistical test. In addition, in the hypothesis test, the results indicated that the bilateral sign  $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ ; allowing to reject the null hypothesis  $H_0$  and accept the alternative hypothesis ( $H_1$ ) with level of significance of 1%.

### **Key words:**

Organizational culture and work welfare.

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Realidad Problemática

El entorno cambiante e impredecible del siglo XXI está generando transformaciones en la sociedad del mundo actual, principalmente en el ámbito de las organizaciones. Por esa razón las organizaciones están buscando desarrollar mecanismos y estructuras más abiertas al cambio y a la innovación para que sus miembros puedan enfrentar con éxito estos nuevos desafíos. Dentro de ellas, el nuevo reto es fomentar estratégicamente el desarrollo de la cultura organizacional, como instrumento administrativo y de gestión para los diversos procesos de modificación y cambio que se aspiran. En ese sentido, una cultura estable, vigorosa y adecuadamente difundida será el aval para que la organización avance y subsista en el tiempo.

Desde esta perspectiva Ramírez (2011), dice que la cultura organizacional es un elemento importante que ayuda a las entidades públicas o privadas a acrecentar su productividad y servicio, haciendo que se diferencie de los demás. Asimismo es de vital importancia porque direcciona las acciones de los trabajadores de la organización, fija su filosofía y sus valores, así como también ayuda a hallar el verdadero valor y sentido de las tareas que se realizan.

La cultura organizacional contiene una serie de creencias y costumbres que han sido tomados como modelos inquebrantables para toda la organización. En la cultura organizacional los trabajadores puede percibir y tomar como ejemplo los rasgos que sobresalen en la organización: Por ejemplo la forma cómo se resuelven los problemas y dificultades, la iniciativa y disposición para la creatividad y el cambio, la promoción para la realización de tareas en equipos de trabajo, etc. mientras que el bienestar laboral es una actitud y comportamiento manifiesto sobre cómo se siente el trabajador en torno a su organización.

En ese sentido, una dirección institucional que emane motivación, confianza, credibilidad, trato tolerante, capacidad de escucha al trabajador, etc., generará un adecuado bienestar laboral en cada uno de ellos (Robbins, 1994).

El bienestar laboral está relacionado con la dicha y satisfacción en el trabajo. Hace que el empleado se sienta reconocido, respaldado y respetado; donde el entorno laboral le brinda facultades y medios de crecimiento personal y profesional. En consecuencia un adecuado bienestar laboral también propiciará

buenos rendimientos laborales y mejoras eficientes en la productividad y el servicio.

En las entidades de los países Latinoamericanos el problema de del desarrollo de la cultura organizacional es incipiente y con pocas estrategias y políticas para resolverlos.

De acuerdo a un informe de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), en los países del primer mundo, caso Estados Unidos, Canadá, la Unión Europea, algunos países de Asia y Oceanía, se da mucha importancia al recurso humano y a la cultura organizacional (78.5%), donde la remuneración, la capacitación y el bienestar laboral de los empleados es imprescindible para la competitividad de la empresa. Los cuales son dirigidas con valores, normas y principios bien definidos. Sin embargo, en los países subdesarrollados, con entidades incipientes y de poca competitividad solo el 8.9% de los trabajadores son valorados por sus organizaciones. La mayoría carece de una cultura organizacional adecuada.

Por ejemplo, en el caso del bienestar laboral, los países miembros de la Unión Europea, le están dando la debida importancia mediante el mejoramiento de la calidad del entorno laboral, la inclusión y el empleo digno. De acuerdo a la International Survey Research (2013), en un estudio realizado a 15 países de la Unión europea ha determinado que el 71% de los trabajadores de las organizaciones, cuentan con un bienestar laboral positivo, especialmente el país de Dinamarca que es el que más sobresale.

La otra cara de la moneda son los países latinoamericanos (a excepción de EEUU y Canadá), que cuentan con organizaciones públicas totalmente corruptas e informales que carecen de una cultura organizacional bien establecida y con trabajadores de muy bajo rendimiento y satisfacción laboral.

Por ejemplo según un informe de la Revista Americana de Gestión Organizacional (2014), a excepción del país mexicano, los demás países de la región de Latinoamérica presentaron resultados muy bajos en la promoción de la cultura organizacional (Brasil, Colombia, Chile, Uruguay, Panamá, Honduras, Perú, Argentina, Paraguay, Costa Rica, etc.), asimismo tres países llegaron a grados muy extremos de mal manejo de la cultura organizacional como Venezuela, Guatemala y Bolivia. En todos los países estudiados, sus instituciones presentan muchos eventos conflictivos e inesperados; es decir no existe normas, estrategias

y políticas transparentes, se presenta un desorden y anarquía continuo y demasiada improvisación en el accionar.

En ese sentido es necesario el desarrollo de una cultura organizacional clara, que permita a todos los miembros la adopción de determinados comportamientos y la prohibición de otras. Una cultura transparente, flexible y humana genera acciones y conductas sensatas de todos los trabajadores, si los empleados se involucran y son cumplidores, se debe a que la cultura organizacional adecuada propicia dichas conductas y un bienestar laboral favorable.

En el Perú, de acuerdo al diario El Comercio de fecha 9 de abril del 2014, solo el 50% de las instituciones del país logran retener a sus trabajadores. La otra parte abandona las instituciones porque no se sienten satisfechos, motivados y reconocidos laboralmente; es decir carecen de bienestar laboral. Esto sucede porque el 78% de las organizaciones carecen de un adecuado liderazgo en la gestión y administración, donde la dirección de los recursos humanos, el clima organizacional, la cultura organizacional y el compromiso de los trabajadores no están siendo dirigidos planificadamente y con mucha seriedad.

De acuerdo al portal Gestión (2017), el 57% de las empresas e instituciones peruanas buscarán invertir en el desarrollo y la promoción de la cultura organizacional, la evaluación del rendimiento laboral, actualización y clima organizacional. Esta tendencia del fortalecimiento del talento humano busca mejorar la productividad y la calidad de los servicios de las instituciones. En ese sentido la inversión se darán de la siguiente manera: cultura institucional con el 15.3%, gestión y evaluación del rendimiento laboral con un porcentaje de 133.6%, actualización con 13.2% y ambiente organizacional con 12.6%.

Por otra parte, el Portal de Capital Humano indica que el 76% de los empleados del Perú carecen de un adecuado bienestar laboral. De ello el 22.6% se debe al ámbito laboral poco desafiante que existe, el 20.9% por la carencia de un clima laboral motivador, el 12.4% por la carencia de liderazgo, el 12.5% por los bajos salarios, el 10.4% por no ser parte de los logros organizacionales, el 10.7% porque sus ideas y opiniones no son tomados en cuenta y el 7.8% porque no existen mecanismos de ascenso laboral.

En la región Huánuco, especialmente en el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), se presentan una serie de inconvenientes en la promoción de

la cultura organizacional, la satisfacción, el bienestar y el compromiso organizacional de los empleados.

Por ejemplo se observa en los trabajadores poco compromiso y motivación en el trabajo por los sueldos bajos que perciben. Asimismo, hay demasiado autoritarismo y unilateralidad en la toma de decisiones, aumento de la carga laboral, escasez comunicativa, improvisación laboral, y empleados sin identificación laboral. Hay carencia por compartir la misma visión, misión, metas y objetivos estratégicos entre los empleados, generando desavenencias en la atención eficaz a los usuarios.

Por esa razón es que se ha tomado la decisión de realizar la presente investigación titulada “Cultura organizacional y bienestar laboral en los trabajadores del INEI, Huánuco-2018”, para posteriormente fijar acciones estratégicas que busquen mejorar los problemas descritos.

En consecuencia, se puede decir que una institución que se preocupa por promocionar una adecuada cultura organizacional influirá en la calidad laboral de todos sus miembros, los cuales se verán reflejados en la productividad. Porque un empleado con un alto nivel de bienestar laboral, rendirá al máximo en sus funciones laborales, beneficiando a la institución que pertenece.

## 1.2. Trabajos previos

### 1.2.1. Antecedentes Internacionales

- Libreros (2011), en la tesis titulada “Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos”. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Colombia. Empleó una muestra de 32 servidores y como tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:
  - Las organizaciones públicas son entidades integradas por un conjunto de personas, los cuales trabajan cooperativamente y en equipo, con la única finalidad de cumplir los objetivos fijados. Sin embargo, las exigencias del contexto donde se encuentran les ocasionan transformaciones permanentes, incidiendo en la conducta laboral de sus integrantes de manera positiva o negativa.
  - Tanto la cultura organizacional como el bienestar laboral son rasgos organizacionales referidos a las percepciones, conductas y actitudes de sus integrantes dentro del entorno laboral. Estas manifestaciones comportamentales de los trabajadores pueden ser correctas, siempre y cuando exista una gestión y liderazgo coherente, basados en la promoción de valores éticos correctos, estructuras definidas, comunicación directa y fluida, ritos motivacionales, códigos dinámicos, toma de decisiones acertadas, clima acogedor y un alto grado de pertenencia.
  - La práctica de la cultura organizacional en la institución estudiada es muy deficiente (65.7%) porque no se tiene bien definidas las normas y los valores institucionales.
  - El bienestar laboral de los trabajadores de la institución educativa estudiada depende mucho del grado de reconocimiento e incentivo salarial que se les proporcionan. En ese sentido el grado de reconocimiento que se le asigna al trabajador incide en el bienestar laboral.
  - De acuerdo a los trabajadores de la institución, el problema principal que existe es la falta de una comunicación adecuada, los



cuales están influenciando en el bienestar laboral del 65.3% de los trabajadores, así como también en la cultura organizacional.

- Delgado (2014), en la tesis: “Motivación organizacional y bienestar laboral”. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Nueva Granada. Trabajó con una muestra de 128 empleados y como tipo de investigación se empleó la correlacional con diseño no experimental y enfoque cualitativo-cuantitativo.

Llegó a las siguientes conclusiones:

- Dependiendo del estado financiero que ostenta una determinada organización, es importante desarrollar planes estratégicos para brindar a los trabajadores una atmósfera y ambiente laboral motivador, que les permita desarrollar un alto desempeño laboral, y por ende la mejora del servicio y la productividad organizacional. En ese sentido, los espacios adecuados con que cuenta la empresa es la generadora para el desarrollo personal y profesional del trabajador.
- El bienestar del trabajador depende del grado de motivación que le imprime la entidad. Por esa razón la organización ha creado el área o departamento de Bienestar, para encargarse directamente de las diversas actividades de orden social que se llevan a cabo en la institución, así como también de la promoción de las capacitaciones y áreas de esparcimiento y relajo para cada uno de sus miembros.
- La empresa ha entendido que la familia juega un factor clave en la motivación y el bienestar de los trabajadores; por esa razón ha venido implementando el desarrollo de actividades orientados a fortalecer los lazos familiares de los trabajadores, brindándoles talleres, charlas, eventos artísticos, culturales y deportivos para fortalecer la interrelación familia y empresa. En ese sentido cada trabajador se siente respaldado y satisfecho en el centro laboral por que cuenta con el apoyo del núcleo familia y la entidad empresarial.

- Álvarez y Medina (2013), en la tesis: “Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la Empresa CIBERTEC”. Tesis de maestría. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Trabajó con una muestra de 7 trabajadores del área administrativo de las empresas y empleó el tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y enfoque cualitativo.

Llegó a las siguientes conclusiones:

- Los resultados de la investigación indican que la empresa no cuenta con un plan adecuado para mejorar el bienestar laboral de sus trabajadores. Esto hace que los trabajadores tengan percepciones negativas de las iniciativas administrativas y de gestión de la empresa porque consideran que ella no se preocupa de proporcionarles una adecuada calidad de vida laboral. Dichas falencias se ven reflejadas en el desorden e improvisación que existe en la dirección y manejo institucional, principalmente en los planes anuales, el equilibrio económico y las metas establecidas.
- En ese sentido los trabajadores no están satisfechos por lo que su bienestar laboral es defectuoso y poco motivador.
- Por esa razón el nivel de bienestar laboral de los trabajadores de la empresa es muy bajo, ya que la mayoría (90%) se encuentran insatisfechos. Todos los días se presentan inconvenientes en la comunicación y las relaciones interpersonales como producto de la poca motivación, carencia de reconocimientos, falta de identidad y sentido de pertenencia institucional.
- Estos aspectos están impactando negativamente en los trabajadores, porque muchos de ellos laboran solo por cumplimiento y con pocas ganas de involucrarse dinámicamente con la misión y los propósitos de la institución.
- Pese a los problemas existentes, la empresa tiene la posibilidad de mejorar el bienestar de sus trabajadores, a través del establecimiento de un plan de bienestar laboral, que se desarrolle de modo permanente y acorde a las demandas y necesidades de los trabajadores.

- Calderón (2013), en la tesis: “La cultura organizacional en la estabilidad laboral”. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Tesis de licenciatura. Trabajó con una muestra de 26 colaboradores y usó el tipo de investigación descriptiva correlacional no experimental y cuantitativa. Llegó a las siguientes conclusiones:
  - La cultura organizacional manejada por la empresa carece de equilibrio, estabilidad y solidez, porque no logra fijar con claridad el verdadero comportamiento de los trabajadores generando inconsistencias y desequilibrios en rendimiento laboral de los trabajadores, tanto a nivel individual así como también a nivel grupal; por lo que el servicio que se presta a los usuarios también son deficientes.
  - El mal manejo y promoción de la cultura organizacional no está permitiendo a los trabajadores de la empresa a realizar con acierto ciertas conductas básicas como la responsabilidad y el compromiso organizacional, siendo óbice permanente para un trabajo participativo y colaborativo, así como también un factor negativo para la estabilidad laboral de los trabajadores.
  - Los trabajadores de la institución se sienten inestables en sus puestos de trabajo que les fueron otorgados porque pocas veces reciben información clara y detallada de las metas y los objetivos institucionales y de lo que ellos pueden y no pueden realizar. Por esa razón cualquier política de cambio y transformación pueden desestabilizar sus funciones laborales dentro del puesto que ejercen en la organización.
  - la cultura organizacional impuestas en la institución no han podido generar entusiasmo, confianza, satisfacción, bienestar, seguridad en cada uno de los trabajadores. Por lo que los trabajadores no se sienten comprometidos ni identificados con la institución, haciendo que las metas y objetivos no sean tomados como propios y dignos de esfuerzo. Por lo que la mayoría de ellos presentan poca

colaboración y participación en la solución de los conflictos y en la toma de decisiones organizacionales.

- La inestabilidad laboral presentes en la organización están generando la desconfianza permanente en los trabajadores, principalmente cuando se dan los procesos de cambios y transformaciones en el interior de la empresa., como por ejemplo los altos niveles de rotación del personal.

- Es de vital importancia la promoción de una cultura organizacional dinámica, con sentido de autoridad y flexibilidad, para que se maneje positivamente dentro de la institución, y así lograr acrecentar el grado de confianza, eficiencia y eficacia de los empleados con el propósito de preservar un equilibrio laboral excelente evitando un alto nivel de rotación y abandono.

### **1.2.2. A nivel nacional**

- Llacchua (2015), en la tesis: “Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos”. Universidad Nacional José María Arguedas. Tesis de licenciatura. Trabajó con una muestra de 73 trabajadores de la sección administrativa de la universidad y empleó el tipo de investigación correlacional causal con diseño no experimental y enfoque cualitativo y cuantitativo. Arribó a las conclusiones siguientes:

- Las encuestas aplicadas a los 73 trabajadores de la muestra de estudio permitieron conocer la existencia de una relación positiva y moderada entre las dos variables estudiadas. Los resultados del Coeficiente de Spearman indican que esta relación es de 0,415, lo cual pone de manifiesto que hay influencia directa entre los valores, preceptos, principios (Cultura organizacional) y el bienestar de los trabajadores. Por lo que se deduce que mientras haya una adecuada promoción y dirección de la cultura organizacional, también habrá un alto nivel de bienestar laboral de los empleados.

- De la Torre (2017), en la tesis que lleva por título “Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”. Tesis de licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola. Trabajó con una muestra de 37 trabajadores y empleó el tipo de investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental transversal y enfoque cuantitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:
  - La cultura organizacional ejerce una influencia directa sobre la calidad de desempeño del personal en sus puestos de trabajo. Por lo que las instituciones que desean mejorar el desempeño de sus trabajadores tendrán que preocuparse más por mejorar su cultura organizacional.
  - La mejora de la gestión administrativa y humana de la institución mejorará también la imagen institucional y esta la motivación y el desempeño de los trabajadores.
  - Las normas institucionales bien fijadas y establecidas permiten también acrecentar el rendimiento laboral de los empleados; para lo cual los directivos deben determinarlas bajo acciones consensuadas y democráticas con los trabajadores, buscando lo mejor para la institución.
  
- Chung (2017), en la tesis: “Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento” tesis de doctorado. Universidad Peruana Unión. Trabajó con una muestra de 50 profesores y 100 empleados de los módulos administrativos y empleó el tipo de investigación correlacional con diseño no experimental y método analítico-deductivo. Llegó a las siguientes conclusiones:
  - Los datos obtenidos señalan que las conductas basadas en el liderazgo transformacional y transaccional dentro de la UNPRG

generan incidencias relevantes sobre las acciones de gestión del conocimiento realizado en la organización.

- La cultura organizacional le pone equilibrio en la interrelación entre el comportamiento del liderazgo transaccional y las acciones de gestión del conocimiento. Dicho de otro modo, la influencia positiva o negativa de las conductas de liderazgo transaccional en la gestión del conocimiento depende de las clases de cultura organizacional impuestos internamente.

### **1.2.3. A nivel Regional**

- Zevallos (2016). En la tesis: “Estudio sobre el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Caja Huancayo sede Tingo María 2018”. Tesis de licenciatura. Universidad Agraria de la Selva. Trabajó con una muestra de 15 trabajadores y empleó el tipo de investigación descriptiva simple con diseño no experimental longitudinal y enfoque cualitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:

- La Caja Huancayo de la sede Tingo María presenta, a opinión de los trabajadores (52.8%), que cuentan con un adecuado entorno laboral. Es decir, pese a la existencia de un alto ritmo de trabajo la mayoría de los trabajadores presentan altos niveles de compromiso con la entidad financiera, y creen que tienen muchas posibilidades de crecimiento profesional y personal. Además, la entidad presenta un manejo coherente del componente humano y las relaciones interpersonales son muy buenas entre todos los miembros.

- La entidad presente al tipo de cultura organizacional denominada adhocracia, porque la mayoría de ellos, por no decir todas, son profesionales altamente preparados en sus diversos roles y funciones laborales. Por lo cual se les permiten tomar decisiones

autónomas, y libertades amplias para la creatividad e innovación que generen cambios sustanciales y positivos para la entidad. En esta entidad financiera se cuenta con una estructura organizativa bien definida, con procedimientos bien fijados y direccionados y a la disposición de todos los trabajadores.

- No existe problemas en el manejo y promoción de la cultura organizacional en esta institución; sin embargo las altas exigencias laborales hacen que se pierda el equilibrio entre los aspectos personales del trabajador y la actividad laboral; ya que la alta competitividad que se les exige hace que muchos de ellos se descuiden de su vida personal y familiar.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

**1.3.1. La cultura organizacional** palabra cultura hace referencia a las costumbres, preceptos y conductas fijados convencionalmente en una determinada sociedad y que incide en el modo de ejecutar ciertas acciones que demanda la vida diaria y la interacción con el entorno social.

Para Davis (1993), la cultura es asimilado fácilmente por las personas porque estas les brindan confianza, posición, nivel y seguridad en cualquier ambiente, entorno o circunstancia que interactúan.

De manera general, la palabra cultura involucra todos los conocimientos, las artes, los ideales y creencias, las normas, la moralidad, las bases costumbristas, los hábitos y las capacidades obtenidas por el ser humano dentro del grupo social que pertenece.

El rasgo más resaltante de la cultura es que presenta características adaptativas en el tiempo y circunstancia, que es la habilidad que poseen las personas para adecuarse al entorno de mediante las modificaciones de los hábitos y actitudes, probablemente incluso más que un desarrollo biológico natural. La palabra cultura es un fenómeno acumulativo ya que las transformaciones mostradas por una generación trasladan a la otra generación, donde se cambian, se olvidan y se integran nuevas formas que buscan renovar el modo de vida de las futuras generaciones.

Así también, existe un arraigado acuerdo que señalan que las conceptualizaciones del término cultura se encuentran reconocidos con los procesos activos de la institución o empresa, debido a que los valores pueden ser cambiados, como consecuencia del aprendizaje asimilativo permanente de los seres humanos; así también le otorgan importancia a los mecanismos de orientación y estímulo al cambio y a la innovación, como elemento imprescindible de la cultura dentro de la organización.

Delgado (1990) argumenta que la cultura es una forma de estructuración de una serie de comportamientos aprendidos, cuyos componentes son distribuidos e impuestos a los miembros de la sociedad.



Por otra parte Schein (1998) indica que está conformado por grupo de valores, demandas, perspectivas, formas de creencias, acciones políticas y reglas admitidas y ejecutadas por todos los integrantes que forman parte el entorno social inmediato.

Desde otra perspectiva más genérica, la cultura está centrada en los valores, las doctrinas y los fundamentos que conforman las bases de la estructura gerencial de una determinada entidad, así como también a la serie de prácticas y comportamientos institucionales que sirven de paradigma y fortalecen esos principios elementales (González y Bellino, 1995).

La cultura organizacional es un acervo de conjeturas, creencias, ideales, valores, principios y reglas que hacen uso de manera conjunta los trabajadores de una organización. Los cuales, a veces son diseñadas y fijadas por todos los miembros, y otras veces son aprendidas de los que ya existen y evolucionaron en el tiempo, y que son consideradas como modelos.

Esta forma de cultura, es un componente importantísimo del ambiente laboral, donde los trabajadores realizan sus funciones laborales.

La cultura organizacional es inmaterial y subjetiva, porque no puede ser percibida fácilmente por los sentidos básicos del cuerpo humano; sin embargo, existe en la mente de cada persona, como mecanismo de dirección fija, sobre el rumbo que sigue la institución y las metas que aspira lograr en la realidad (Keith y Newstrom, 2000).

La cultura organizacional es un elemento clave para el éxito de la organización, por diferentes razones: primero, otorga personalidad organizacional a los trabajadores, establece la verdadera misión de la organización, brinda estabilidad y continuidad a las acciones

organizacionales, genera seguridad y compromiso, así como también ayuda a los nuevos trabajadores a conocer y hacer uso directamente de lo que quiere la organización, porque les ofrece estrategias y caminos coherentes que deben seguir (Soto, 2008).

Finalmente, la cultura organizacional es aquella forma de mostrar y presentar a los miembros de la organización un repertorio de valores, normas, creencias y modelos de conducta que se han asimilado y perfeccionado y que emplean los empleados, dichas formas culturales de las entidades organizacionales progresan y crecen pausadamente con el avance del tiempo; de este modo se puede indicar también que la cultura es un cúmulo de costumbres, leyes, estatutos, guía y estrategias que actúan en cada momento, y cuya competencia es establecer y mejorar la calidad de vida de los miembros de la entidad organizacional (Hellriegel y Slocum, 2009).

La cultura organizacional es el paradigma de conducta visible de una sociedad empresa o entidad organizacional, que surge de los valores fijados, principios y filosofías comportamentales. Los valores y conductas configuran al ambiente fisiológico y social de una entidad, de un modo singular y posee una alta injerencia en los mecanismos de toma de decisiones institucionales. La cultura organizacional se puede ver como un modelo de creencias distribuidos y asimilados por toda la agrupación de trabajadores.

La cultura organizacional, a opinión de Robbins (1999), se refiere a un estilo actitudinal cargado de un repertorio de valores compartidos entre todos los agentes de la entidad organizacional, lo que ayuda constantemente a reconocerlas y diferenciarlas de las demás instituciones organizacionales.

#### **1.3.1.1. Elementos de la cultura organizacional**

El autor Vargas (2007) señala que la cultura organizacional contiene una serie de elementos; sin embargo las que más destacan son:

- ❖ **Valores:** Los valores juegan un rol importantísimo para que los trabajadores de una organización hablen un mismo idioma, y logren desarrollar de manera conjunta los objetivos organizacionales, bajo un solo propósito y una sola meta.
- ❖ **Costumbres:** Está integrada por un conjunto de prácticas y estilos de vida laboral que posee una organización, haciéndolas únicas y diferenciables de los demás.
- ❖ **Ritos:** Esta referida a las formas de realizar las acciones laborales dentro de la organizacional, los cuales son constantemente repetidas y usadas para quedar impregnados simbólicamente de la forma cómo se debe actuar en la organización.
- ❖ **Historia:** Son los datos narrativos de la edad de oro de la organización, que circulan por toda la organización, y que sirven como modelos y paradigmas. Su función es ampliar los aspectos positivos del pasado para afianzar el presente y mejorar el futuro.

#### **1.3.1.2. Características de la cultura organizacional**

Para Amoros (2007) existen 7 características principales de la cultura organizacional, que son los siguientes:

- ❖ **Innovación y toma de riesgos:**

La cultura organizacional adecuada les brinda autonomía y respaldo a sus trabajadores para que pueden desarrollar con

mucha libertad la creatividad y la innovación, asumiendo riesgos y reconociendo los éxitos.

❖ **Atención al detalle:**

Está en relación directa con la minuciosidad y calidad en el trabajo, lo cual permite a la organización brindar un servicio efectivo y eficiente, así como también un alto grado de productividad en beneficio y satisfacción de los usuarios.

❖ **Orientación a los resultados:**

Es la forma en que los jefes y directivos de la institución se preocupan en los resultados o productos que se obtendrán, la calidad del servicio de la organización más que en los métodos y las estrategias utilizados para lograrlos.

❖ **Orientación a las personas:**

La alta gerencia institucional enseña e insta a cada uno de sus miembros a desarrollar acciones laborales acorde a las perspectivas institucionales empleando los mecanismos otorgados para su ejecución.

❖ **Orientación a los equipos:**

Las funciones laborales que se desarrollarán mediante el trabajo en equipo es fijada y dirigida de acuerdo a las reglas y parámetros establecidos, los cuales deben ser asumidos, respetados y cumplidos por todos los miembros.

❖ **Energía:**

La motivación y estímulo que les son impregnadas a los trabajadores, les sirve como un impulso positivo para que puedan ejercer con mayor dedicación y dinamismo sus labores.

❖ **Estabilidad:**

El rendimiento laboral y las acciones de la entidad organizativa están orientados a preservar una postura adecuada y no necesariamente al crecimiento de la misma.

**1.3.1.3. Tipos de cultura organizacional**

Cada organización cuenta con una característica particular en su organización, por esa razón el tipo de cultura que manejan a veces difieren unas de otras; sin embargo, según Luna y Pezo (2005), los tipos más sobresalientes son los siguientes:

❖ **Cultura organizacional rutinaria:**

Es este tipo de cultura, las decisiones organizacionales son tomadas desde la más alta jerarquía; es decir, los trabajadores que ocupan los niveles más bajos no cuentan con ningún aporte y participación en las mismas.

Las tareas y responsabilidades son generalmente rutinarias, improvisadas y operativas. No existe la preocupación por desarrollar un proceso de plan estratégico que guie ordenadamente las acciones para el logro de los objetivos y metas institucionales. El personal de alta jerarquía trabaja bajo una constante presión porque tienen bajo su responsabilidad diversas funciones, por lo que la mayoría carecen de tiempo y disposición para preocuparse por mejorar el bienestar de los demás empleados.

❖ **Cultura organizacional burocrática:** Se preocupa constantemente por el monitoreo y supervisión exigente de su personal, con la finalidad de encontrarles fallas a toda costa. El control exagerado ejercido hace que el personal trabaje en constante alerta, y rinda poco por estar desconcentrado.

Las estrategias utilizadas son muy severas y draconianas, muy ajenas al rendimiento y a la capacidad del trabajador. Asimismo cuentan con debilidades y falencias para tomar decisiones acertadas y coherentes a nivel institucional.

❖ **Cultura organizacional soñadora:**

En este tipo de cultura se nota claramente que la organización carece de planes, programas y proyectos dirigidos a la mejora organizacional y a los procedimientos de cambio e innovación.

No se busca mejorar ni cambiar la estructura organizacional imperante, solamente se busca motivar al trabajador para que mejoren en sus desempeños.

❖ **Cultura organizacional flexible:**

En este tipo de cultura se propicia un ambiente adecuado para que cada integrante de la organización tenga la misma oportunidad de mejoramiento y perfeccionamiento profesional. La flexibilidad hace que cada trabajador se sienta parte importante del trabajo en equipo, en donde sus aportes, ideas, sugerencias y logros son considerados y tomados en cuenta constantemente.

#### **1.3.1.4. Dimensiones de la cultura organizacional**

Las dimensiones de la cultura organizacional tomados en cuenta en esta investigación están basadas en los aportes de (Denison, 1990), quien lo distribuye en cuatro dimensiones, que a continuación señalamos:

❖ **Participación institucional de los trabajadores**

Si una institución es eficaz y productivo es porque empoderan, motivan, y comprometen voluntariamente a sus trabajadores, para desarrollar una entidad de calidad en

base al trabajo en equipo, desarrollando valores humanos positivos para la correcta interrelación laboral.

La participación de los trabajadores, en la institucional, obedece también al grado de reconocimiento, estímulo y premio que se le brinda como producto de su destacada labor; ello permite que cada uno de los empleados se esmere más y desarrollen nuevas ideas, creaciones y cambios en beneficio de toda la organización y sus integrantes. En esta parte son puntos importantes el grado de empoderamiento de los miembros de la organización, el grado del trabajo en equipo y la promoción del desarrollo de las capacidades de los trabajadores.

#### ❖ **Consistencia en los planes fijados en la institución**

Las diferentes investigaciones y estudios sobre cultura organizacional han comprobado que las entidades son eficaces y eficientes en la medida que sus acciones sean coherentes, congruentes y bien racionales. Las entidades bien estructuradas propician una manera de reflexionar e inventar sistemas de ordenamiento que erijan parámetros internos de dirección fundamentados en la ayuda mutuo convenio. En consecuencia, una cultura organizacional vigorosa posee una energía mucho más alta para la regulación y la observación del comportamiento tácito, y posibilita el intercambio de datos y mensajes informativos de importancia.

En esta parte se considera los valores fundamentales que hacen uso y comparten los miembros de la organización, sobre los acuerdos fundamentales establecidos, las formas de coordinación del trabajo y la capacidad de integración que desarrollan.



#### ❖ **Adaptabilidad a los cambios**

Está determinado por la capacidad y las estrategias que posee la organización, para brindar las herramientas suficientes a sus miembros para enfrentarse a los retos de los grandes cambios y transformaciones, con el propósito de sobrevivir y sacar adelante a la organización. En esta parte se tiene en cuenta las orientaciones al cambio, la orientación al usuario, el nivel de aprendizaje organizacional.

#### ❖ **Claridad de la misión y los objetivos estratégico**

Está relacionado con la existencia de ideas estratégicas compartidas sobre lo que se quiere lograren la organización. Una misión real y coherente brinda determinaciones y significado a través de la fijación de un rol social y objetivo externo de la organización, y establece el rol de una persona en relación a la ocupación organizacional que desempeña. Las instituciones efectivas y eficaces, también cuentan con un transparente sentido de intención y dirección que establecen los objetivos de la entidad y los planes estratégicos y da a conocer una visión de lo que la entidad pretende ser en tiempos posteriores y venideros.

#### **1.3.1.5. Importancia de la cultura organizacional**

La cultura organizacional es la columna vertebral de toda la institución, ya que se halla presente en casi todos los eventos y acciones que se desarrollan en la institución, Es decir es el que direcciona cómo se va a ejecutar y llevar a cabo para su consecución.

La cultura fija el modo cómo debe marchar una organización, ésta se pone de manifiesto en los procedimientos, métodos, estructuras y estrategias que se emplean. Es la fuente no palpable donde los propósitos reciben su dirección de acción. La eficiencia de los



programas de cambio e innovación depende en gran medida de la competencia y capacidad de la gerencia para transformar la cultura de la institución en relación a las demandas del entorno inmediato.

### **1.3.2. Bienestar laboral**

El bienestar laboral está referido al nivel de confort y comodidad que presentan los miembros de una organización debido a la atención eficaz que le brinda la entidad en torno a sus necesidades durante el ejercicio del trabajo. Estas ideas vinculan una variedad de aspectos, como la complacencia en la tarea laboral desarrollada, probabilidades de satisfacciones futuras, agradecimiento por los resultados logrados, remuneración justa, privilegios otorgados, los modos de interacción en el grupo y entidad , atmósfera psicológica y física en el centro laboral, autonomía para tomar decisiones, y facilidad para aportar ideas (Stewart, 1992).

El Bienestar laboral se vincula directamente con las posturas y actitudes individuales y conductuales, necesarios para el rendimiento personal, como acicate para la acción laboral, adaptabilidad a las transformaciones del entorno de trabajo, capacidad inventiva y anhelos de renovar o admitir los diversos cambios.

Cuando argumentamos del bienestar laboral, generalmente nos referimos al salario, la atmósfera en el grupo laboral, la vinculación en entre los trabajadores y los niveles jerárquicos, el empuje, la confianza, la pulcritud y la adaptación a los ambientes de trabajo.

Para Dubrin (2008), el bienestar laboral es un conglomerado de sentimientos y emociones buenas o malas donde los trabajadores consideran sobre el entorno de su trabajo. Es una conducta emotiva, una percepción con cierto gusto o rechazo por algo existente. Posee un estrecho vínculo con su propio entorno cultural y social y la forma como es percibido el ambiente de trabajo.

El bienestar laboral está relacionado directamente con la satisfacción de las demandas y exigencias tanto institucionales, como personales al interior del ambiente de trabajo, haciéndose cargo de los nuevos desafíos de las transformaciones, así como los que acontecen en el interior de la misma organización.

La definición de Bienestar Laboral se manifiesta en el modo como cada empleado mide y satisface sus requerimientos elementales, considerando en todo momento que hay componentes reales que las establecen, se diseña a partir de los objetivos estratégicos y generales que proponen la condición de la entidad organizacional (Alles, 2000).

El Bienestar Laboral contiene un rasgo netamente vivencial y eficaz, que aparece del disfrute y gozo individual de los miembros, como resultado del nivel excelente de satisfacción de los empleados, como señal de la valoración cognitiva –estimativa; así como también de los efectos del balance y recuento entre las perspectivas y los resultados en el entorno del trabajo, y que se encuentran fuertemente influenciados por el carácter, temperamento y la personalidad. Es el fomento y cuidado del más alto nivel de bienestar corporal, psicológico y comunitario de los empleados en las diversas tareas de sus puestos de trabajo que ostentan (González, 2001).

#### **1.2.3.1. Enfoques teóricos del bienestar laboral**

De acuerdo a Casales (2009) existen cuatro enfoques que definen el bienestar laboral en una organización. Estas son:

- ❖ **El enfoque ecologista:** Se dedica al estudio y análisis profundo y detallado de la interacción entre los seres humanos dentro de un grupo social, y de las dimensiones físicas que lo rodean (Américo, 1995). Se tienen en cuenta

su influencia en las formas de vida de las personas y el grado de valor que lo determinan institucionalmente.

- ❖ **El enfoque económico del bienestar laboral:** Generalmente se fija en los grados de ingreso organizacional, los gastos sociales, la inversión de las personas, y los grupos de trabajo establecidos. En ese sentido, la determinación coherente de los recursos económicos de la entidad organizacional es el instrumento de medición relacionados al nivel de bienestar laboral de todos los miembros de la organización.
  
- ❖ **El enfoque sociológico:** Está referida a la serie de situaciones reales y observables que forman parte del entorno social inmediato. El nivel de organización de los servicios y prestaciones que ofrece la organización a sus clientes y usuarios, la incidencia de elementos demográficas, la ubicación de la morada o domicilio, unido con otras más como el descanso, la parentela o el centro laboral, incidirán directamente con el bienestar de los individuos.
  
- ❖ **El enfoque psicosocial:** Se fija principalmente en la relación intrapersonal y la percepción de sí mismo del individuo y del mundo que forma parte. De esta manera la búsqueda de herramientas y estrategias adecuadas frente a los problemas y conflictos serán lo que aprecie en el bienestar psicosocial de los seres humanos. Estas ideas, relativamente nuevas y multifuncionales, se admite como elemento incorporador de otros como la alegría, la satisfacción, la dicha y la fortuna de la vida. Se considera como factores de la magnitud y continuidad de los estados afectivos y emocionales.

### **1.2.3.2. Importancia del bienestar laboral**

El bienestar laboral está directamente vinculada con el ambiente o clima laboral. Los gerentes encargados de la dirección y administración de los recursos humanos debe saber la realidad del contexto relacionados principalmente en asuntos de clima y desempeño laboral que impera en la organización, de esta manera, contará con estrategias apropiadas para desarrollar proyectos del sector para reforzar las falencias, capacitar cuando sea necesario, o también localizar en el momento preciso, alguna insatisfacción del personal, especialmente en trabajadores que son vistos y reconocidos como “talentos” en el interior de la entidad organizacional.

Muchas organizaciones se dieron cuenta que un trabajador motivado y con alto grado de bienestar será más productivo, por esa razón están fijando estrategias y desarrollando programas y proyectos para mejorar el bienestar de sus trabajadores.

Estos planes organizacionales tienen en cuenta un conjunto de disposiciones específicas para las actividades laborales, teniendo en cuenta las condiciones laborales con que cuentan cada trabajador. Por decir, acciones recreacionales, la tolerancia horaria, armonía laboral, premios y reconocimiento, interés y cuidado hacia los empleados. Asimismo, la implementación de estos proyectos y servicios debe ser bilaterales para contar con una certeza clara de que estos serán efectivos y prácticos. La cooperación de los empleados y el monitoreo del programa por parte de los directivos deben ser cumplidos cabalmente, como debería serlo la implantación de estos programas en la planificación estratégica de la organización.

### **1.2.3.3. Dimensiones del bienestar laboral**

De acuerdo a López (2015), las dimensiones de la satisfacción laboral son los siguientes:

- **Factor de Logros:** Está referido al grado de satisfacción y bienestar que muestran los trabajadores de la organización por haber cumplido con el logro de los objetivos y metas establecidos.

- **Factor de Reconocimiento:** Son las acciones y eventos de reconocimiento, felicitación y premiación que lleva a cabo la organización en honor a sus miembros más destacados. Es decir es la capacidad de reconocimiento que tiene la organización por el alto grado de rendimiento y eficacia laboral mostrada por el trabajador en el ejercicio de sus funciones laborales.
- **Factor de Trabajo:** está centrada de cómo el trabajador percibe la influencia del entorno laboral en su satisfacción personal y profesional. De esta manera el trabajador muestra cuán motivante y atractivo es trabajar en una determinada organización; ya que el clima adecuado que le proporciona acrecentará en gran medida su compromiso, cariño, consideración e identificación personal con su centro laboral.
- **Factor Responsabilidad:** Es esta parte se considera el nivel de responsabilidad que tiene el trabajador en torno al ejercicio y cumplimiento de sus funciones laborales, sin importar el cargo, la condición o el puesto de trabajo. Así también el grado de importancia y dedicación que le otorga a su puesto laboral.
- **Factor promoción:** Se refiere a los procesos estratégicos establecidos por la organización para los casos de reconocimiento, formación, capacitación, actualización, rotación y ascensos laborales de sus miembros.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco - 2018?

### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre la participación institucional de los trabajadores y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018?
- ¿Qué relación existe entre la Consistencia en los planes fijados por la institución y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco -2018?
- ¿Qué relación existe entre la Adaptabilidad a los cambios y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco - 2018?
- ¿Qué relación existe entre la Claridad de la misión y los objetivos estratégicos y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018?

## **1.5. Justificación:**

Las organizaciones públicas y privadas, sin excepción alguna, presentan una personalidad propia; esa identidad particular está integrado por un conjunto de costumbres, creencias, valores, normas, comportamientos e interacciones dentro de su entorno, y que deben ser adoptadas y asumidas por sus miembros. Dichos características conforman los rasgos fundamentales de la cultura de una organización, los cuales condicionan las conductas de toda la organización, permitiendo el desarrollo razonable y ordenado de sus miembros, a través de comportamientos y actitudes racionales de cada uno de ellos, así como la dirección coherente de su forma de pensar, sentir y actuar en el interior de la organización.

La promoción de una cultura organizacional coherente, es muy fundamental en una institución o empresa, porque refleja visiblemente las actitudes, disposiciones, comportamientos y valores que deben poseer los trabajadores durante el ejercicio de su responsabilidad laboral y no laboral dentro de la organización. Lo cual compone el cimiento para un buen desempeño laboral. Ya que su adecuada promoción, hará que el trabajador se sienta motivado, estimulado, satisfecho y con un alto bienestar para ejercer la acción laboral. Antagónicamente, generará poco compromiso, ruptura de los mecanismos de interacción organizacional, bajo rendimiento laboral, poca motivación y compromiso por la institución.

Teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, surge la presente investigación porque en las oficinas del Instituto Nacional de Estadística e Informática sede Huánuco se ha observado una serie de debilidades y falencias en el establecimiento de una cultura organizacional transparente y en el compromiso laboral de los empleados. Ya que muchos de ellos no se sienten motivados y satisfechos para ejercer con acierto y eficacia sus responsabilidades laborales. Esto está generando que el servicio que se les brinda a los usuarios deja mucho que desear por ser de baja calidad y con una serie de improvisaciones, ya que no cubren sus expectativas y demandas.

En ese sentido, la presente investigación pretende determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco-2018; con la finalidad de fijar planes estratégicos coherentes para la mejora de los mismos. Permitiendo que el INEI muestre una personalidad nueva acorde a los intereses de los usuarios y en beneficio de toda la institución.

❖ **Justificación práctica:**

Los resultados obtenidos servirán como una herramienta objetiva para conocer el verdadero nivel de la cultura organizacional y el bienestar laboral de los empleados del INEI. Es decir, un conocimiento adecuado de las mismas permitirá tomar decisiones estratégicas coherentes para la mejora de la cultura organizacional y el bienestar laboral, permitiendo mejorar el servicio al usuario, la productividad, la satisfacción, el rendimiento y la creatividad en los trabajadores y directivos.

❖ **Justificación social:**

Los planes estratégicos que se implementarán en el INEI, luego de saber los resultados, será un paso trascendental para que todos sus trabajadores y directivos entiendan y discernan de la importancia de la cultura organizacional en el éxito o revés de la institución, y se esmeren por mejorarlas de manera conjunta, beneficiándolos en su desarrollo personal y profesional, así como también en la eficacia institucional.

❖ **Justificación teórica:**

El conocimiento teórico de los diversos enfoques referentes a la cultura organizacional y el bienestar laboral, en paralelo con los resultados estadísticos, permitirán realizar apreciaciones objetivas de los verdaderos rasgos de las variables de estudio; los cuales enriquecerán aún más al conjunto de teorías existentes.

❖ **Justificación metodológica:**

Las técnicas, los instrumentos y las estrategias empleadas en la presente investigación aportan con un procedimiento metodológico original que propician conocimientos útiles y de alta confiabilidad que puede ser empleado en otras investigaciones futuras y en otras



instituciones del estado. Principalmente los que tienen problemas sobre la gestión organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores y que pretendan mejorarlas.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

- ❖ Existe relación significativa entre la participación institucional de los trabajadores y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.
  
- ❖ Existe relación significativa entre la Consistencia en los planes fijados por la institución y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.
  
- ❖ Existe relación significativa entre la Adaptabilidad a los cambios y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.
  
- ❖ Existe relación significativa entre la Claridad de la misión y los objetivos estratégicos y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos:**

- ❖ Identificar la relación que existe entre la participación institucional de los trabajadores y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.
  
- ❖ Establecer la relación que existe entre la Consistencia en los planes fijados por la institución y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.
  
- ❖ Identificar la relación que existe entre la Adaptabilidad a los cambios y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.
  
- ❖ Determinar la relación que existe entre la Claridad de la misión y los objetivos estratégicos y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

## II. METODO

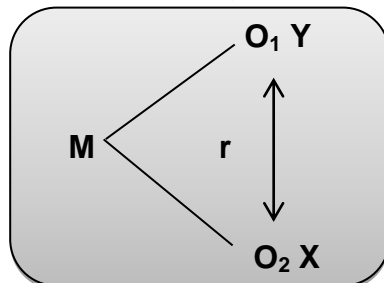
### 2.1 Diseño de investigación

El tipo de investigación utilizado en esta investigación fue la no experimental porque el investigador no manipuló directamente las variables de estudio, ni tampoco intervino para mejorar o cambiar el estado de las variables dentro de la realidad.

Asimismo la investigación utilizó el diseño de investigación descriptiva y correlacional de corte transversal. Fue descriptiva porque se puso en evidencia los verdaderos niveles de cada variable, descritas por los integrantes de la muestra. También fue correlacional porque, una vez conocida el nivel individual de las variables, se procedió a la medición estadística de su relación, para conocer el grado de incidencia de las mismas. Finalmente, fue transversal porque los instrumentos se aplicaron en un periodo de tiempo fijo y único.

A continuación se indica el esquema del diseño de investigación empleado:

El esquema empleado fue lo siguiente:



**En donde:**

**M** = Muestras tomadas para las observaciones

**O<sub>1</sub> X** = Observación de la variable cultura organizacional

**O<sub>2</sub> Y** = Observación de la variable bienestar laboral.

**r** = Relación de las variables

### 2.2. Variables, operacionalización

#### 2.2.1. Variables

**2.2.1.1 Variable O<sub>1</sub> (X):** Cultura organizacional

**2.2.1.2. Variable O<sub>2</sub> (Y):** Bienestar laboral

VAR.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de valoración	Instrumentos
<b>VARIABLE<sub>1</sub> X: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	la cultura organizacional es aquella forma de mostrar y presentar a los miembros de la organización un repertorio de valores, normas, creencias y modelos de conducta que se han asimilado y perfeccionado y que emplean los empleados, dichas formas culturales de las entidades organizacionales progresan y crecen pausadamente con el avance del tiempo; de este modo se puede indicar también que la cultura es un cúmulo de costumbres, leyes, estatutos, guía y estrategias que actúan en cada momento, y cuya competencia es establecer y mejorar la calidad de vida de los miembros de la entidad organizacional (Hellriegel y Slocum, 2009).	Aplicación del cuestionario de Cultura organizacional a los trabajadores del Instituto Nacional de estadística e Informática de Huánuco, en base a las dimensiones: Participación institucional de los trabajadores, Consistencia en los planes fijados por la institución, Adaptabilidad a los cambios, y claridad de la misión y los objetivos estratégicos; con puntajes de: siempre (2), a veces (1) y nunca (0); y con una duración de 15 minutos.	Participación institucional de los trabajadores	- Toma de decisiones e información	<b>Excelente (37-48)</b>	Cuestionario de Cultura organizacional
				- Trabajo en equipo		
				- Desarrollo de las capacidades		
			Consistencia en los planes fijados por la institución	- Normas y código ético	<b>Bueno (25-36)</b>	
				- Práctica de valores éticos		
				- Acuerdos		
			Adaptabilidad a los cambios	- Coordinación e integración	<b>Regular (13-24)</b>	
				- Innovación y cambio		
				- Orientación al usuario		
			Claridad de la misión y los objetivos estratégicos	- Aprendizaje organizacional	<b>Deficiente (0-12)</b>	
				- Dirección y propósitos estratégicos		
				- Metas y objetivos		
	- Visión					

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de valoración	Instrumento
<b>VARIABLE<sub>2</sub> Y: BIENESTAR LABORAL</b>	Para Dubrin (2008), el bienestar laboral es un conglomerado de sentimientos y emociones buenas o malas donde los trabajadores consideran sobre el entorno de su trabajo. Es una conducta emotiva, una percepción con cierto gusto o rechazo por algo existente. Posee un estrecho vínculo con su propio entorno cultural y social y la forma como es percibido el ambiente de trabajo.	Aplicación del cuestionario de bienestar laboral a los trabajadores del Instituto Nacional de estadística e Informática de Huánuco, en base a las dimensiones: Factor de logro, Factor de reconocimiento, Factor de trabajo, Factor de responsabilidad, Factor promoción. con puntajes de: siempre (2), a veces (1) y nunca (0); y con una duración de 15 minutos.	Factor de logro	- Metas logradas	<b>Alto (31-40)</b>	Instrumento de bienestar laboral
				- Satisfacción por el aporte institucional		
				- Predisposición		
			Factor de reconocimiento	- Reconocimiento y valoración		
				- Recibo de información		
			Factor de trabajo	- Seguridad y estabilidad		
				- Libertad laboral		
				- Libertad laboral		
			Factor responsabilidad	- Responsabilidad	<b>Regular (11-20)</b>	
				- Actitud colaborativa		
				- Actualización		
				- Horario de trabajo		
			Factor promoción	- Planes de carrera	<b>Bajo (0-10)</b>	
				- Retribución económica y laboral		
				- Deseo de superación		

## 2.3. Población y Muestra

### 2.3.1. Población.

La población que formó parte de nuestra investigación estuvo integrada por 20 trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la sede Huánuco, los cuales son mostradas a continuación en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 01:**  
**Población de trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e**  
**Informática, Huánuco 2018.**

Unidad de análisis	Sujeto	SEXO		N° de personas
		M	F	
INEI Huánuco	Nombrados	3	1	4
	Contratados	4	12	16
<b>Total</b>				<b>20</b>

**Fuente:** Relación del personal del INEI 2018.

**Elaboración:** Tesista

### 2.3.2. Muestra.

La muestra fue poblacional o universal, debido a que la población es muy pequeña; es decir se consideró al 100% de los trabajadores señalados del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la sede Huánuco

## **2.4 Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica de recolección de datos**

La técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta, el cual se utilizó para las dos variables de estudio: Cultura organizacional y bienestar laboral.

### **2.4.2. Instrumento de recolección de datos**

Los instrumentos que sirvieron para recolectar los datos de la muestra de estudio, fueron los cuestionarios. Los cuales fueron diseñados de acuerdo a las características de las variables y sus dimensiones; de los cuales se extrajeron los ítems que conformaron todo el instrumento. Seguidamente se describe cada uno de los rasgos de los instrumentos usados:

- **Cuestionario de Cultura organizacional:** El denominado instrumento de recojo de información fue aplicado a los 20 trabajadores del INEI Huánuco. El cual es una adaptación de los autores Fey y Denison (2003). Este instrumento fue elaborado en base a sus dimensiones. Por ejemplo para la dimensión Participación institucional de los trabajadores se usó 6 ítems; para la dimensión consistencia en los planes fijados en la institución 6 ítems; para la dimensión adaptabilidad a los cambios 6 ítems, y para la dimensión claridad de la misión y los objetivos estratégico 6 ítems, haciendo un total de 24 ítems. Los puntajes que se tuvo en cuenta por cada ítem fueron: siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Además los niveles otorgados para el proceso de tabulación fueron: excelente (37-48), bueno (25-36), regular (13-24) y deficiente (0-12).
- **Cuestionario de Bienestar laboral:** El denominado instrumento de recojo de información fue aplicado a los 20 trabajadores del INEI Huánuco. El cual es una adaptación de los autores Fey y

Denison (2003). Este instrumento fue elaborado en base a sus dimensiones. Por ejemplo para la dimensión factor logro se usó 4 ítems; para la dimensión factor reconocimiento se usó 4 ítems; para la dimensión factor de trabajo 4 ítems, para la dimensión factor responsabilidad 4 ítems y para la dimensión factor promoción 4 ítems, haciendo un total de 20 ítems. Los puntajes que se tuvo en cuenta por cada ítem fueron: siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Además los niveles otorgados para el proceso de tabulación fueron: alto (31-40), medio (21-30), regular (11-20) y bajo (0-10).

### 2.4.3. Validación

Los instrumentos de cultura organizacional y bienestar laboral fueron validados por tres docentes de la UCV; los cuales analizaron, evaluaron y determinaron su viabilidad, por lo que es altamente confiable.

**Confiabilidad.** La confiabilidad de los instrumentos fueron determinados a través de la prueba estadística de Alfa de Cronbach, desarrollados en el programa SPSS. Cuyos resultados a continuación se indican:

#### A. Prueba de Alfa de Cronbach para la variable cultura organizacional

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
	Válidos	15	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	24



## B. Prueba de Alfa de Cronbach para el bienestar laboral

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	20

### 2.5. Método y Análisis de datos:

Se tuvo en cuenta la estadística descriptiva e inferencial, en la estadística descriptiva se tendrá en cuenta la descripción pormenorizada de los niveles de cada variable y dimensión; mientras que en la estadística inferencial se halló el coeficiente de correlación de Pearson para determinar el grado de relación de las variables, finalmente se realizó la prueba de hipótesis para aceptar o rechazar a la hipótesis nula ( $H_0$ ) o alterna ( $H_1$ ).

### 2.6. Aspectos éticos

La investigación desarrollada cumple con los requisitos establecidos por la universidad; es decir los datos consignados, a lo largo de la investigación, son fidedignos y reales porque no se copió ni plagió de ningún otro autor. En consecuencia, las citas textuales fueron utilizadas respetando las normas APA; mientras que los datos estadísticos proceden de la aplicación de las encuestas a los trabajadores del INEI Huánuco 2018 y cuyas evidencias son mostradas en los anexos, tanto con la constancia de aplicación, así como también con las fotografías realizadas.

### III. RESULTADOS

A fin de comprobar la relación entre la cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco 2018; se procedió a aplicar los instrumentos: “Cuestionario de cultura organizacional” y el “Cuestionario de bienestar laboral”.

La estructura del cuestionario respecto a la primera variable estuvo constituida por 24 ítems, los mismos que fueron distribuidos en razón a las cuatro dimensiones de la variable. Se ha determinado 6 ítems para la dimensión participación institucional de los trabajadores; 6 ítems para la dimensión consistencia en los planes fijados en la institución; 6 ítems para la dimensión adaptabilidad a los cambios y 6 ítems para la dimensión claridad de la misión y los objetivos estratégico.

La estructura de la prueba respecto al bienestar laboral estuvo constituida por 20 ítems, los mismos que fueron distribuidos en razón a las cinco dimensiones de la variable. Se ha determinado 4 ítems para la dimensión factor logros, 4 ítems para la dimensión factor de reconocimiento, 6 ítems para la dimensión factor de trabajo , 6 ítems para la dimensión factor responsabilidad y 6 ítems para la dimensión factor promoción.

Para el caso de la tabulación estadística los niveles considerados fueron:

- Para la primera variable: excelente (37-48), bueno (24-36), regular (13-24) y deficiente (0-12).

-Para la segunda variable: alto (31-40), medio (21-30), regular (11-20) y bajo (0-10).

El propósito de la aplicación de los instrumentos estuvo orientado a identificar el nivel de correlación que existe entre las dos variables presentadas, por lo que para identificar tal situación se le aplicó ambos instrumentos a cada uno de los sujetos de la muestra por una sola vez y en un momento determinado.

A continuación se presenta de manera organizada y gráfica los resultados obtenidos:

**TABLA N°01**

**Resultado sobre cultura organizacional en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco- 2018.**

	CULTURA ORGANIZACIONAL																										GENERAL							
	Participación institucional de los trabajadores						PROMEDIO	NIVEL	Consistencia en los planes fijados en la institución						PROMEDIO	NIVEL	Adaptabilidad a los cambios						PROMEDIO	NIVEL	Claridad de la misión y los objetivos estratégico						PROMEDIO	NIVEL		
	1	2	3	4	5	6			7	8	9	10	11	12			13	14	15	16	17	18			19	20	21	22	23	24				
1	2	2	2	0	0	0	6	R	2	1	1	1	1	1	7	B	1	0	2	2	1	0	6	R	1	0	1	0	1	0	3	D	22	B
2	1	1	0	0	0	0	2	D	0	0	1	1	0	0	2	D	1	0	0	0	0	0	1	D	1	0	1	0	0	0	2	D	7	D
3	2	1	1	2	2	2	10	E	2	2	2	2	1	1	10	E	2	2	0	2	2	2	10	E	1	1	2	2	1	1	8	B	38	E
4	1	0	0	0	1	1	3	D	0	1	0	1	0	1	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	12	D
5	1	1	0	0	0	0	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	1	0	0	0	0	0	1	D	0	1	1	1	1	1	1	D	6	D
6	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	1	1	1	1	4	R	0	0	0	0	1	1	2	D	1	1	1	0	0	0	3	D	12	D
7	0	0	1	0	1	1	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	12	D
8	1	0	0	1	1	1	4	R	1	1	1	0	1	1	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	0	0	1	1	1	1	4	R	18	R
9	1	1	0	0	0	0	2	D	1	0	0	0	0	1	2	D	0	0	0	1	1	1	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	10	D
10	2	1	1	2	1	1	8	B	2	1	2	0	1	1	7	B	2	2	2	2	2	1	11	E	2	2	2	2	1	1	10	E	36	B
11	1	0	0	0	1	1	3	D	1	1	2	2	1	1	7	B	1	0	1	1	1	1	5	R	1	0	1	1	1	1	5	R	20	R
12	2	2	2	0	0	0	6	R	2	2	0	0	1	1	6	R	1	1	1	1	1	1	16	R	1	1	1	1	1	1	6	R	24	R
13	0	0	0	0	0	1	1	D	1	0	0	0	0	0	1	D	1	0	0	0	0	1	2	D	1	0	0	1	0	0	2	D	6	D
14	1	1	0	0	0	0	2	D	1	0	0	1	1	1	4	R	1	1	0	0	1	1	4	R	1	1	1	1	0	0	4	R	14	R
15	1	1	1	1	1	0	5	R	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	0	1	1	1	5	R	0	1	1	1	1	1	5	R	20	R
16	0	0	1	1	1	1	4	R	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	1	1	1	0	0	0	3	D	17	R
17	0	0	0	0	1	1	2	D	1	0	1	0	0	0	2	D	0	1	0	0	0	0	1	D	1	0	0	0	0	0	1	D	6	D
18	1	1	0	0	0	0	2	D	2	0	0	0	0	0	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	1	0	0	0	0	0	1	D	7	D
19	0	0	0	1	1	1	3	D	1	0	1	1	1	1	5	R	0	1	0	1	1	0	3	D	1	1	1	0	1	1	5	R	16	R
20	1	1	1	1	1	1	6	R	1	0	0	2	2	1	6	R	2	1	0	2	1	1	7	B	1	1	1	1	1	1	6	R	25	B

Fuente: Cuestionario de cultura organizacional  
Elaboración: Tesista

**BAREMO**

DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	fi	%	DIMENSIÓN 4	fi	%	GENERAL	fi	%
Excelente (10-12)	1	5.0	Excelente (10-12)	1	5.0	Excelente (10-12)	2	10.0	Excelente (10-12)	1	5.0	Excelente (37-48)	1	5.0
Bueno (7-9)	1	5.0	Bueno (7-9)	3	15.0	Bueno (7-9)	1	5.0	Bueno (7-9)	1	5.0	Bueno (25-36)	3	15.0
Regular (4-6)	6	30.0	Regular (4-6)	8	40.0	Regular (4-6)	7	35.0	Regular (4-6)	7	35.0	Regular (13-24)	7	35.0
Deficiente (0-3)	12	60.0	Deficiente (0-3)	8	40.0	Deficiente (0-3)	10	50.0	Deficiente (0-3)	11	55.0	Deficiente (0-12)	9	45.0

Tabla N°02

Resultado obtenido sobre el Bienestar Laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco -2018.

N° Trabajadores	BIENESTAR LABORAL																								General							
	FACTOR LOGROS				Puntaje	Nivel	FACTOR DE RECONOCIMIENTO				Puntaje	Nivel	FACTOR DE TRABAJO				Puntaje	Nivel	FACTOR RESPONSABILIDAD				Puntaje	Nivel	FACTOR PROMOCIÓN				Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
	1	2	3	4			5	6	7	8			9	10	11	12			13	14	15	16			17	18	19	20				
1	1	2	2	0	5	M	1	1	1	2	5	M	1	1	1	2	5	M	2	2	1	0	5	M	1	1	1	1	4	R	24	M
2	1	1	1	0	3	R	0	1	1	1	3	R	0	1	1	1	3	R	1	1	1	0	3	R	1	1	1	0	3	R	15	R
3	2	2	2	2	8	A	2	2	2	2	8	A	2	2	2	2	8	A	2	2	2	2	8	A	2	2	2	2	8	A	40	A
4	0	1	1	1	3	R	2	1	1	1	5	M	1	1	1	2	5	M	0	0	2	2	4	R	1	1	1	1	4	R	21	M
5	1	1	0	0	2	B	1	1	0	0	2	B	1	1	0	0	2	B	0	0	1	1	2	B	1	1	0	0	2	B	8	B
6	2	1	0	0	3	R	1	2	2	0	5	M	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	2	2	0	0	4	R	20	R
7	0	0	1	2	3	R	1	1	1	2	5	M	1	1	1	1	4	R	2	2	0	0	4	R	1	1	1	1	4	R	20	R
8	0	1	1	1	3	R	1	1	2	1	5	M	1	1	2	1	5	M	1	1	1	1	4	R	1	1	2	1	5	M	22	M
9	1	1	1	0	3	R	1	2	1	1	5	M	1	1	1	0	3	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	18	R
10	2	2	2	2	8	A	1	1	1	1	4	R	2	2	2	2	8	A	2	2	2	2	8	A	2	2	2	1	7	A	35	A
11	2	1	0	0	3	R	1	1	1	2	5	M	1	1	1	2	5	M	1	1	1	1	4	R	1	1	2	1	5	M	22	M
12	2	2	2	0	6	M	1	2	2	1	6	M	1	1	2	2	6	M	0	2	2	1	5	M	1	2	1	1	5	M	28	M
13	1	1	0	0	2	B	1	1	0	0	2	B	1	1	0	0	2	B	0	0	1	1	2	B	1	1	0	0	2	B	8	B
14	1	1	1	0	3	R	1	2	2	0	5	M	1	2	2	0	5	M	1	1	1	1	4	R	2	1	2	0	5	M	22	M
15	1	1	1	2	5	M	1	1	1	2	5	M	1	2	1	1	5	M	2	1	1	1	5	M	1	2	2	0	5	M	25	M
16	2	1	1	1	5	M	1	2	1	1	5	M	2	1	1	1	5	M	1	1	1	2	5	M	1	1	1	2	5	M	25	M
17	1	0	0	0	1	B	1	0	0	0	1	B	1	1	1	1	4	R	2	0	0	0	2	B	1	1	0	0	2	B	8	B
18	1	1	1	0	3	R	1	1	1	0	3	R	1	2	0	0	3	R	1	1	1	0	3	R	1	2	0	0	3	R	15	R
19	1	1	1	1	4	R	1	1	2	1	5	M	1	1	2	0	4	R	2	2	1	1	6	M	1	1	1	2	5	M	24	M
20	0	1	1	1	3	R	1	2	1	1	5	M	1	1	1	2	5	M	1	1	1	1	4	R	1	1	1	2	5	M	22	M

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral

Elaboración: Tesista

BAREMO

DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	fi	%	DIMENSIÓN 4	fi	%	DIMENSIÓN 5	fi	%	General	fi	%
Alto (7-8)	2	10.0	Alto (7-8)	1	5.0	Alto (7-8)	2	10.0	Alto (7-8)	2	10.0	Alto (7-8)	2	10.0	Alto (31-40)	2	10.0
Medio(5-6)	4	20.0	Medio (5-6)	13	65.0	Medio (5-6)	8	40.0	Medio (5-6)	5	25.0	Medio (5-6)	8	40.0	Medio (21-30)	10	50.0
Regular (3-4)	11	55.5	Regular (3-4)	3	15.0	Regular (3-4)	8	40.0	Regular (3-4)	10	50.0	Regular (3-4)	7	35.0	Regular (11-20)	5	25.0
Bajo (0-2)	3	15.0	Bajo (0-2)	3	15.0	Bajo (0-2)	2	10.0	Bajo (0-2)	3	15.0	Bajo (0-2)	3	15.0	Bajo (0-10)	3	15.0

### 3.1. Resultado de la estadística descriptiva

**Tabla N°03**  
**Nivel de cultura organizacional en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco- 2018.**

Valores	Rango	Frecuencia fi	Porcentaje %	Xm	Fi.xm
Excelente	[37-48]	1	5.0	42.5	42.5
Bueno	[25-36]	3	15.0	30.5	91.5
Regular	[13-24]	7	35.0	18.5	129.5
Deficiente	[0-12]	9	45.0	6.0	54
<b>Total</b>		<b>n=20</b>	<b>100%</b>		$\sum fi.xm = 317.5 / 20$ $\bar{X} = 15.9$

Fuente: Tabla N°01.

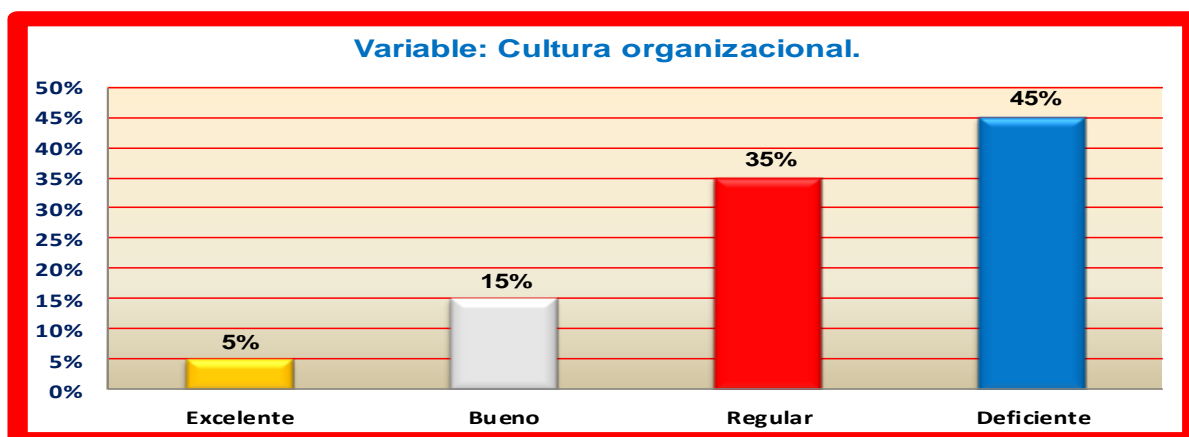
Elaboración: Propia

#### Interpretación:

Realizado una lectura analítica de los resultados de la Tabla N°03 y Gráfico N°01, vinculada a los niveles de la “Cultura organizacional”, se puede aseverar lo siguiente: El 5.0% de los encuestados conformado por 1 empleado percibe que es excelente; asimismo, el 15.0% de los encuestados conformado por 3 empleados perciben que es bueno; seguidamente, el 35.0% de los encuestados conformado por 7 empleados perciben que es regular; y por último, el 45.0% de los encuestados conformado por 9 empleados perciben que es deficiente.

Ante el nivel deficiente de la cultura organizacional y el promedio obtenido de 15.9, se puede concluir que los hábitos, las costumbres, las experiencias y las actitudes no se practican adecuadamente en la interacción organizacional del INEI.

**Gráfico N°01**  
**Nivel de porcentaje en gráficos referido a la cultura organizacional.**



**Tabla N°04**

**Nivel de la dimensión: Participación institucional de los trabajadores.**

Valores	Rango	Frecuencia fi	Porcentaje %	Xm	Fi.xm
Excelente	[10-12]	1	5.0	11.0	11.0
Bueno	[7-9]	1	5.0	8.0	8.0
Regular	[4-6]	6	30.0	5.0	30.0
Deficiente	[0-3]	12	60.0	1.5	18.0
<b>Total</b>		<b>n=20</b>	<b>100%</b>		<b>fi.xm = 67/20</b> <b>X̄=3.3</b>

Fuente: Tabla N°01  
Elaboración: Propia

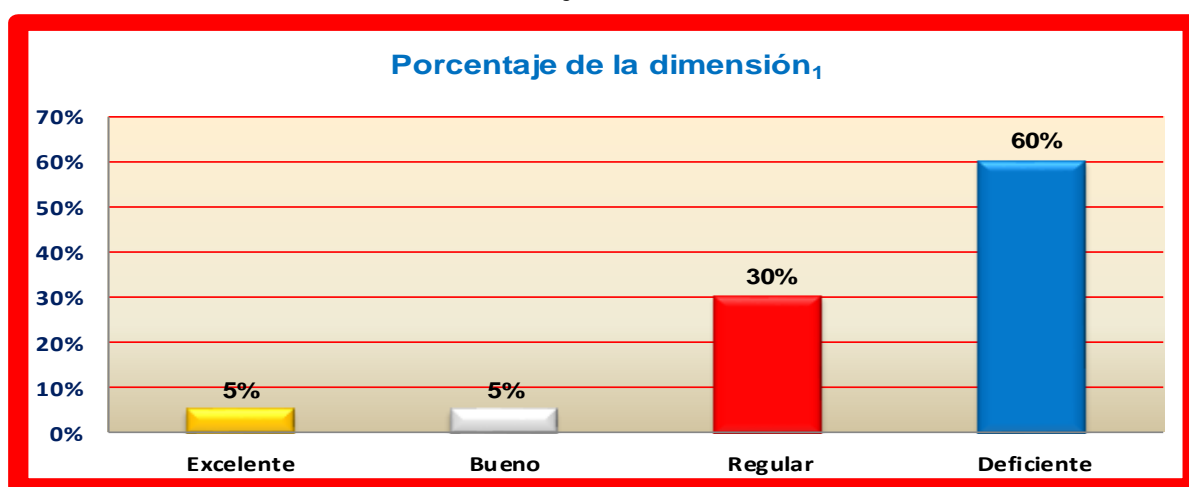
**Interpretación:**

Realizado una lectura analítica de los resultados de la tabla N°04 y gráfico N°02, vinculada a los niveles de la dimensión “Participación institucional de los trabajadores”, se puede aseverar lo siguiente: El 5.0% de los encuestados conformado por 1 empleado percibe que es excelente; asimismo, el 5.0% de los encuestados conformado por 1 empleado percibe que es bueno; seguidamente, el 30.0% de los encuestados conformado por 6 empleados perciben que es regular; y por último, el 60.0% de los encuestados conformado por 12 empleados perciben que es deficiente.

Ante el nivel deficiente de esta dimensión y el promedio obtenido de 3.3, se puede concluir que la participación activa de los trabajadores presenta serios inconvenientes porque no están siendo motivados, estimulados, ni reconocidos institucionalmente.

**Gráfico N°02**

**Gráfico porcentual sobre la dimensión: Participación institucional de los trabajadores.**



**Tabla N°05**

**Nivel de la dimensión: Consistencia en los planes fijados en la institución**

Valores	Rango	Frecuencia fi	Porcentaje %	Xm	Fi.xm
Excelente	[10-12]	1	5.0	11.0	11.0
Bueno	[7-9]	3	15.0	8.0	24.0
Regular	[4-6]	8	40.0	5.0	40.0
Deficiente	[0-3]	8	40.0	1.5	12.0
<b>Total</b>		<b>n=20</b>	<b>100%</b>		
					<b>fi.xm = 87/20</b> <b>X̄=4.3</b>

Fuente: Tabla N°01  
Elaboración: Propia

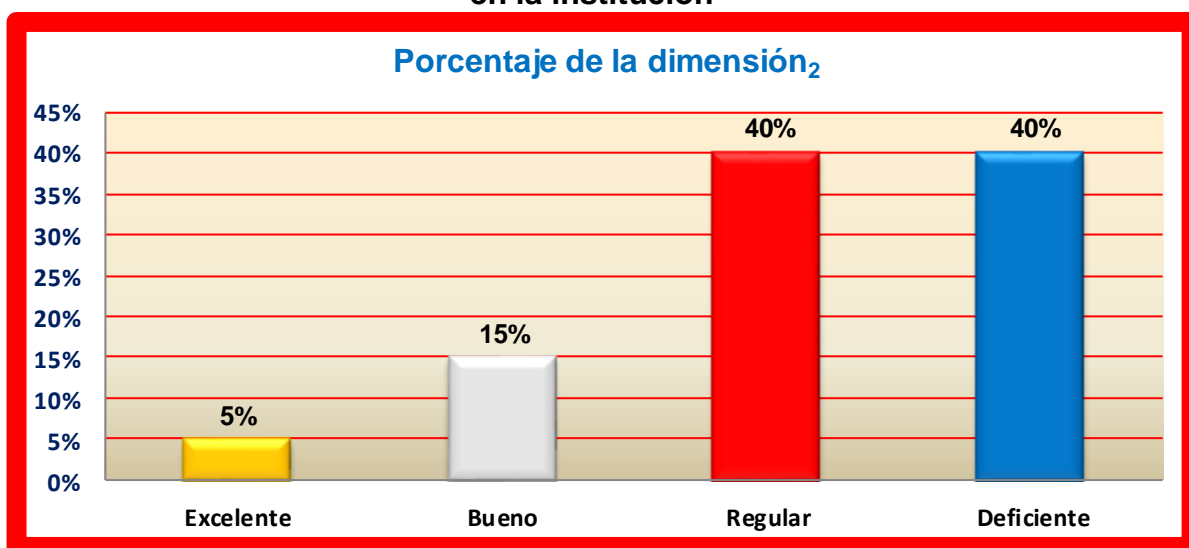
**Interpretación:**

Realizado una lectura analítica de los resultados de la tabla N°05 y gráfico N°03, vinculada a los niveles de la dimensión “Consistencia en los planes fijados en la institución”, se puede aseverar lo siguiente: El 5.0% de los encuestados conformado por 1 empleado percibe que es excelente; asimismo, el 15.0% de los encuestados conformado por 3 empleados perciben que es bueno; seguidamente, el 40.0% de los encuestados conformado por 8 empleados perciben que es regular; y por último, el 40.0% de los encuestados conformado por 8 empleados perciben que es deficiente.

Ante el nivel regular y deficiente de esta dimensión y el promedio obtenido de 4.3, se puede concluir que el INEI aún no posee una estructura organizativa adecuada, por lo que la coordinación de las actividades presenta limitaciones.

**Gráfico N°03**

**Gráfico porcentual sobre la dimensión: Consistencia en los planes fijados en la institución**



**Tabla N°06**  
**Nivel de la dimensión: Adaptabilidad a los cambios”**

Valores	Rango	Frecuencia fi	Porcentaje %	Xm	Fi.xm
Excelente	[10-12]	2	10.0	11.0	22.0
Bueno	[7-9]	1	5.0	8.0	8.0
Regular	[4-6]	7	35.0	5.0	35.0
Deficiente	[0-3]	10	50.0	1.5	15.0
<b>Total</b>		<b>n=20</b>	<b>100%</b>		
					<b>fi.xm = 80/20</b> <b>X=4.0</b>

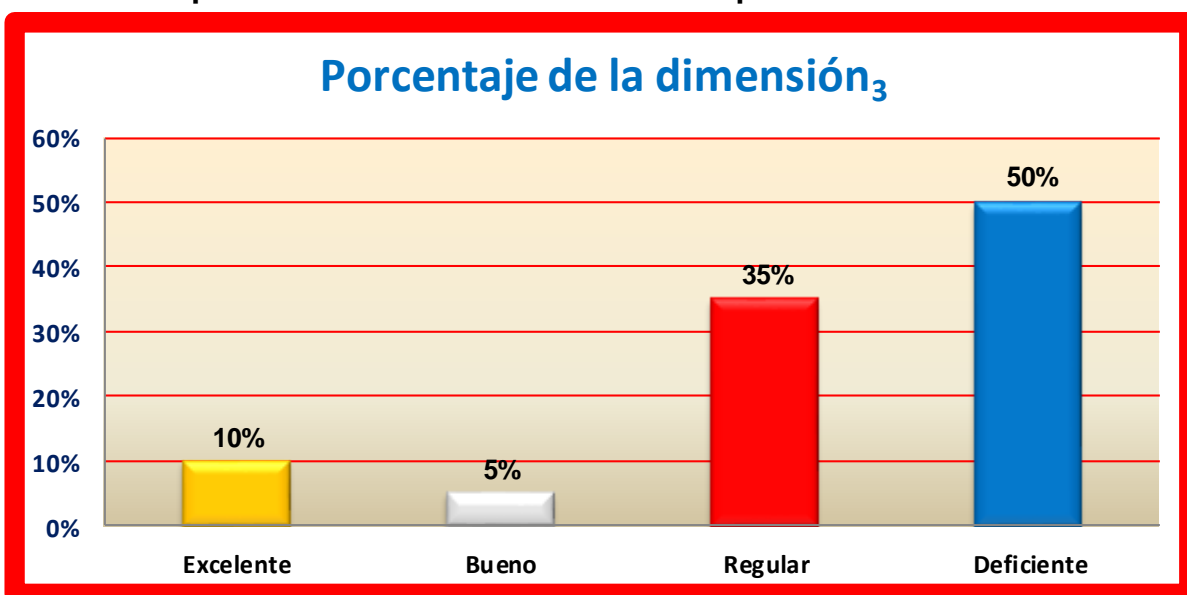
Fuente: Tabla N°01  
Elaboración: Propia

**Interpretación:**

Realizado una lectura analítica de los resultados de la tabla N°06 y gráfico N°04, vinculada a los niveles de la dimensión “Adaptabilidad a los cambios”, se puede aseverar lo siguiente: El 10.0% de los encuestados conformado por 2 empleados perciben que es excelente; asimismo, el 5.0% de los encuestados conformado por 1 empleado percibe que es bueno; seguidamente, el 35.0% de los encuestados conformado por 7 empleados perciben que es regular; y por último, el 50.0% de los encuestados conformado por 10 empleados perciben que es deficiente.

Ante el nivel deficiente de esta dimensión y el promedio obtenido de 4.0, se puede concluir que el INEI no posee una orientación estratégica adecuada para el cambio y la transformación acorde a las exigencias de la actualidad.

**Gráfico N°04**  
**Gráfico porcentual sobre la dimensión: Adaptabilidad a los cambios**





**Tabla N°07**

**Nivel de la dimensión: Claridad de la misión y los objetivos estratégicos**

Valores	Rango	Frecuencia fi	Porcentaje %	Xm	Fi.xm
Excelente	[10-12]	1	5.0	11.0	11.0
Bueno	[7-9]	1	5.0	8.0	8.0
Regular	[4-6]	7	35.0	5.0	35.0
Deficiente	[0-3]	11	55.0	1.5	16.5
<b>Total</b>		<b>n=20</b>	<b>100%</b>		
					<b>fi.xm = 70.5/20</b> <b>X̄=3.5</b>

Fuente: Tabla N°01  
Elaboración: Propia

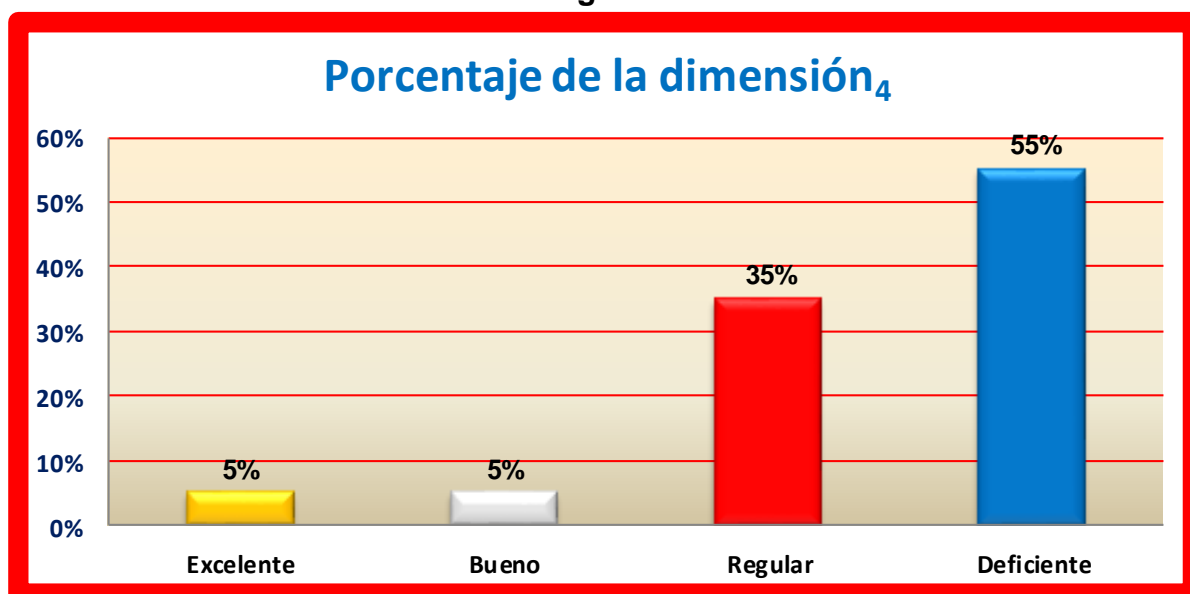
**Interpretación:**

Realizado una lectura analítica de los resultados de la tabla N°07 y gráfico N°05, vinculada a los niveles de la dimensión “Claridad de la misión y los objetivos estratégicos”, se puede aseverar lo siguiente: El 5.0% de los encuestados conformado por 1 empleado percibe que es excelente; asimismo, el 5.0% de los encuestados conformado por 1 empleado percibe que es bueno; seguidamente, el 35.0% de los encuestados conformado por 7 empleados perciben que es regular; y por último, el 55.0% de los encuestados conformado por 11 empleados perciben que es deficiente.

Ante el nivel deficiente de esta dimensión y el promedio obtenido de 43.5, se puede concluir que el INEI no posee una misión real y coherente sobre los retos, roles y objetivos que se pretenden cumplir.

**Gráfico N°05**

**Gráfico porcentual sobre la dimensión: Claridad de la misión y los objetivos estratégico**



**Tabla N°08**  
**Resultado comparativo de las dimensiones de la variable Cultura organizacional.**

Niveles	Dimensiones							
	Participación institucional de los trabajadores		Consistencia en los planes fijados en la institución		Adaptabilidad a los cambios		Claridad de la misión y los objetivos estratégico	
<b>Excelente</b>	1	5.0	1	5.0	2	10.0	1	5.0
<b>Bueno</b>	1	5.0	3	15.0	1	5.0	1	5.0
<b>Regular</b>	6	30.0	8	40.0	7	35.0	7	35.0
<b>Deficiente</b>	12	60.0	8	40.0	10	50.0	11	55.0
<b>TOTAL</b>	<b>n=20</b>	<b>100%</b>	<b>n=20</b>	<b>100%</b>	<b>n=20</b>	<b>100%</b>	<b>n=20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Tabla N°01

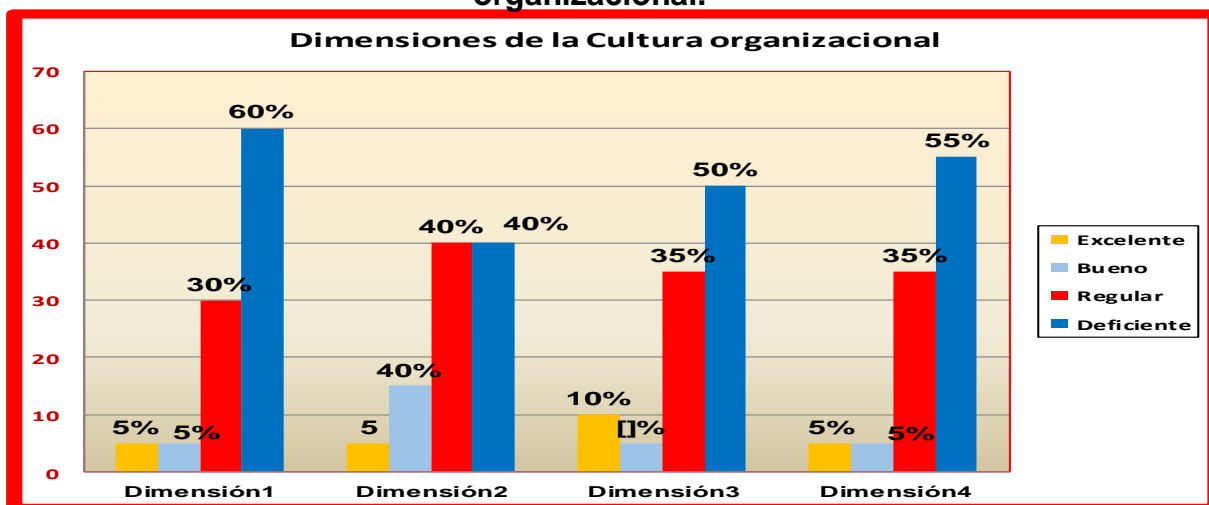
Elaboración: Propia

**Interpretación:**

Al observar los datos estadísticos que posee la tabla N°08 y el gráfico N°09, sobre los resultados de las dimensiones de la “Cultura organizaciones” se puede señalar que:

- El índice porcentual de la primera dimensión y equivalente al 60.0%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en el nivel deficiente.
- El índice porcentual de la segunda dimensión y equivalente al 40.0%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en los niveles regular y deficiente.
- El índice porcentual de la tercera dimensión y equivalente al 50.0%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en el nivel deficiente.
- El índice porcentual de la tercera dimensión y equivalente al 55.0%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en el nivel deficiente.

**Tabla N°06**  
**Resultado comparativo porcentual de las dimensiones de la variable cultura organizacional.**



**Tabla N°09**  
**Nivel de bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e**  
**Informática, Huánuco- 2018.**

Valores	Rango	Frecuencia fi	Porcentaje %	Xm	Fi.xm
Alto	[31-40]	2	10.0	35.5	71.0
Medio	[21-30]	10	50.0	25.5	255
Regular	[11-20]	5	25.0	15.5	77.5
Bajo	[0-10]	3	15.0	1.5	4.5
<b>Total</b>		<b>n=20</b>	<b>100%</b>		<b>fi.xm = 408/20</b> <b><math>\bar{X}=20.4</math></b>

Fuente: Tabla N°02.

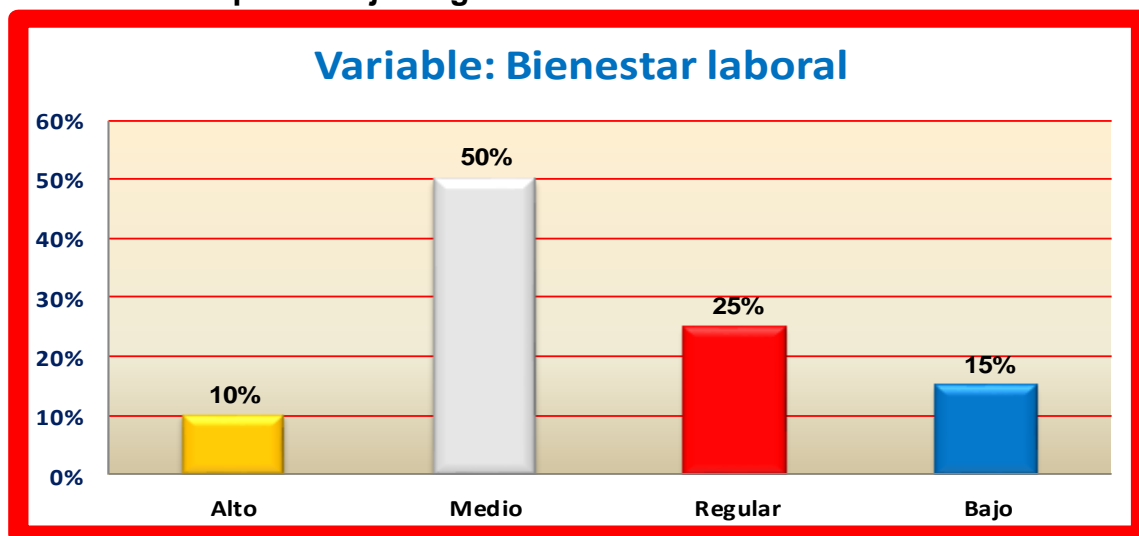
Elaboración: Propia

**Interpretación:**

Realizado una lectura analítica de los resultados de la tabla N°09 y gráfico N°07, vinculada a los niveles del “Bienestar laboral”, se puede aseverar lo siguiente: El 10.0% de los encuestados conformado por 2 empleados perciben que es alto; asimismo, el 50.0% de los encuestados conformado por 10 empleados perciben que es medio; seguidamente, el 25.0% de los encuestados conformado por 5 empleados perciben que es regular; y por último, el 15.0% de los encuestados conformado por 3 empleados perciben que es bajo.

Ante el nivel medio del bienestar laboral y el promedio obtenido de 20.4, se puede concluir que hay un sentimiento emotivo adecuado sobre el entorno laboral en la mitad de los trabajadores; sin embargo, un grupo considerable manifiesta cierto desagrado con su entorno laboral.

**Gráfico N°07**  
**Nivel de porcentaje en gráficos referido al bienestar laboral.**



**Tabla N°10**  
**Nivel de la dimensión: Factor logros.**

Valores	Rango	Frecuencia fi	Porcentaje %	Xm	Fi.xm
Alto	[7-8]	2	10.0	7.5	15.0
Medio	[5-6]	4	20.0	5.5	22.0
Regular	[3-4]	11	55.0	3.5	38.5
Bajo	[0-2]	3	15.0	1.0	3.0
<b>Total</b>		<b>n=20</b>	<b>100%</b>		<b>fi.xm =78.5 /20</b> <b><math>\bar{X}</math>=3.9</b>

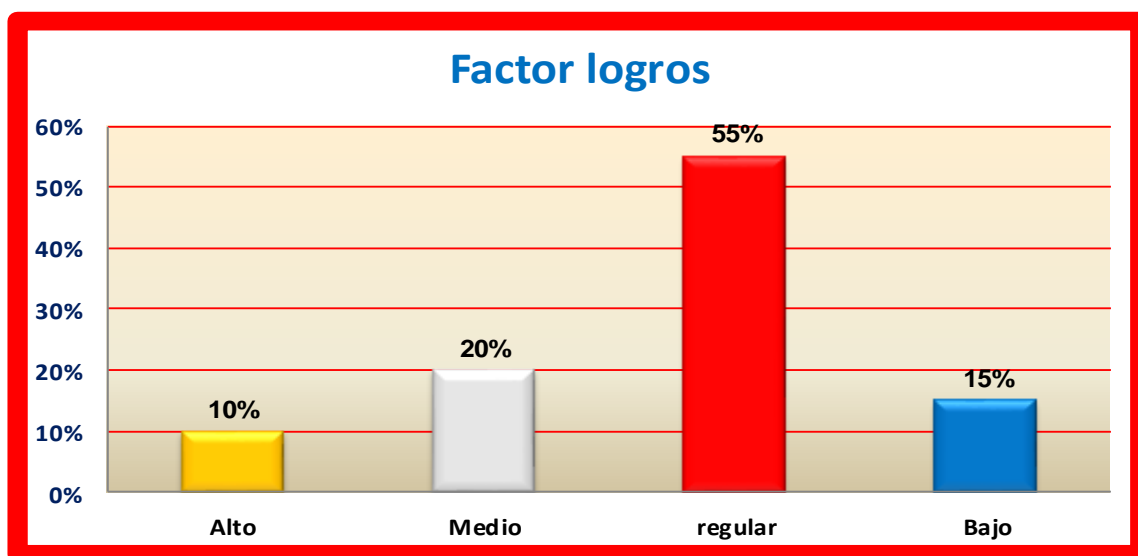
Fuente: Tabla N°02  
Elaboración: Propia

**Interpretación:**

Realizado una lectura analítica de los resultados de la tabla N°10 y gráfico N°08, vinculada a los niveles de la dimensión “Factor logro”, se puede aseverar lo siguiente: El 10.0% de los encuestados conformado por 2 empleados perciben que es alto; asimismo, el 20.0% de los encuestados conformado por 4 empleados perciben que es medio; seguidamente, el 55.0% de los encuestados conformado por 11 empleados perciben que es regular; y por último, el 15.0% de los encuestados conformado por 3 empleados perciben que es bajo.

Ante el nivel regular de esta dimensión y el promedio obtenido de 3,9, se puede concluir que un buen número de trabajadores piensan que no están tan satisfechos por la forma como se logra los objetivos y metas establecidos.

**Gráfico N°08**  
**Gráfico porcentual sobre la dimensión: Factor logros**



**Tabla N°11**  
**Nivel de la dimensión: Factor reconocimiento.**

Valores	Rango	Frecuencia fi	Porcentaje %	Xm	Fi.xm
Alto	[7-8]	1	5.0	7.5	7.5
Medio	[5-6]	13	65.0	5.5	71.5
Regular	[3-4]	3	15.0	3.5	10.5
Bajo	[0-2]	3	15.0	1.0	3.0
<b>Total</b>		<b>n=20</b>	<b>100%</b>		<b>fi.xm = 92.5/20</b> <b><math>\bar{X}=4.6</math></b>

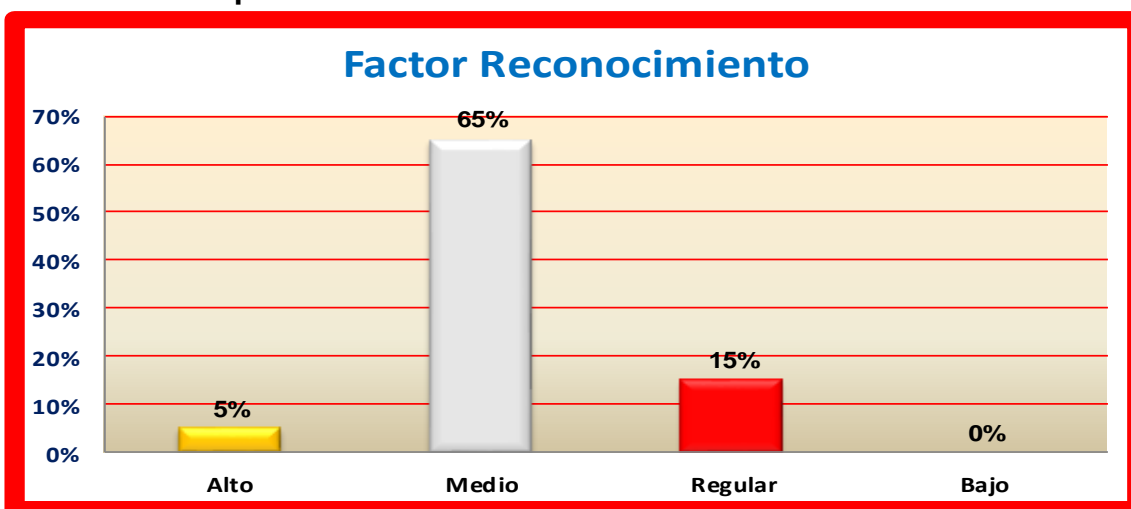
Fuente: Tabla N°02  
Elaboración: Propia

**Interpretación:**

Realizado una lectura analítica de los resultados de la tabla N°11 y gráfico N°09, vinculada a los niveles de la dimensión “Factor Reconocimiento”, se puede aseverar lo siguiente: El 5.0% de los encuestados conformado por 1 empleado percibe que es alto; asimismo, el 65.0% de los encuestados conformado por 13 empleados perciben que es medio; seguidamente, el 15.0% de los encuestados conformado por 3 empleados perciben que es regular; y por último, el 15.0% de los encuestados conformado por 3 empleados perciben que es bajo.

Ante el nivel medio de esta dimensión y el promedio obtenido de 4.6, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores perciben que las políticas y mecanismos de premiación, estímulo y reconocimiento a los miembros más destacados es la adecuada.

**Gráfico N°09**  
**Gráfico porcentual sobre la dimensión: Factor reconocimiento**



**Tabla N°12**  
**Nivel de la dimensión: Factor de trabajo.**

Valores	Rango	Frecuencia fi	Porcentaje %	Xm	Fi.xm
Alto	[7-8]	2	10.0	7.5	15.0
Medio	[5-6]	8	40.0	5.5	44.0
Regular	[3-4]	8	40.0	3.5	28.0
Bajo	[0-2]	2	10.0	1.0	2.0
<b>Total</b>		<b>n=20</b>	<b>100%</b>		<b>fi.xm = 89/20</b> <b>X̄=4.4</b>

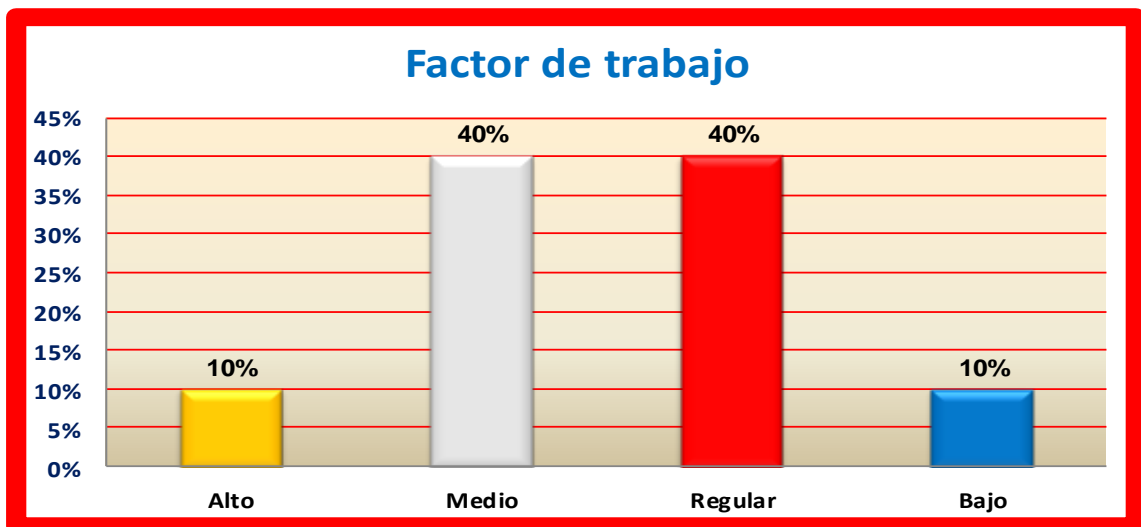
Fuente: Tabla N°02  
Elaboración: Propia

**Interpretación:**

Realizado una lectura analítica de los resultados de la tabla N°12 y gráfico N°10, vinculada a los niveles de la dimensión “factor de trabajo, se puede aseverar lo siguiente: El 10.0% de los encuestados conformado por 2 empleados perciben que es alto; asimismo, el 40.0% de los encuestados conformado por 8 empleados perciben que es medio; seguidamente, el 40.0% de los encuestados conformado por 8 empleados perciben que es regular; y por último, el 10.0% de los

Encuestados conformado por 2 empleados perciben que es bajo. Ante el nivel medio y regular de esta dimensión y el promedio obtenido de 4.4, se puede concluir que un grupo de trabajadores consideran la influencia adecuada de su entorno laboral en su satisfacción personal y profesional; mientras que el otro grupo considera que no es tan adecuada.

**Gráfico N°10**  
**Gráfico porcentual sobre la dimensión: Factor de trabajo .**



**Tabla N°13**  
**Nivel de la dimensión: Factor responsabilidad.**

Valores	Rango	Frecuencia fi	Porcentaje %	Xm	Fi.xm
Alto	[7-8]	2	10.0	7.5	15.0
Medio	[5-6]	5	25.0	5.5	27.5
Regular	[3-4]	10	50.0	3.5	35.0
Bajo	[0-2]	3	15.0	1.0	3.0
Total		n=20	100%		<b>fi.xm = 80.5/20</b> <b><math>\bar{X}=4.0</math></b>

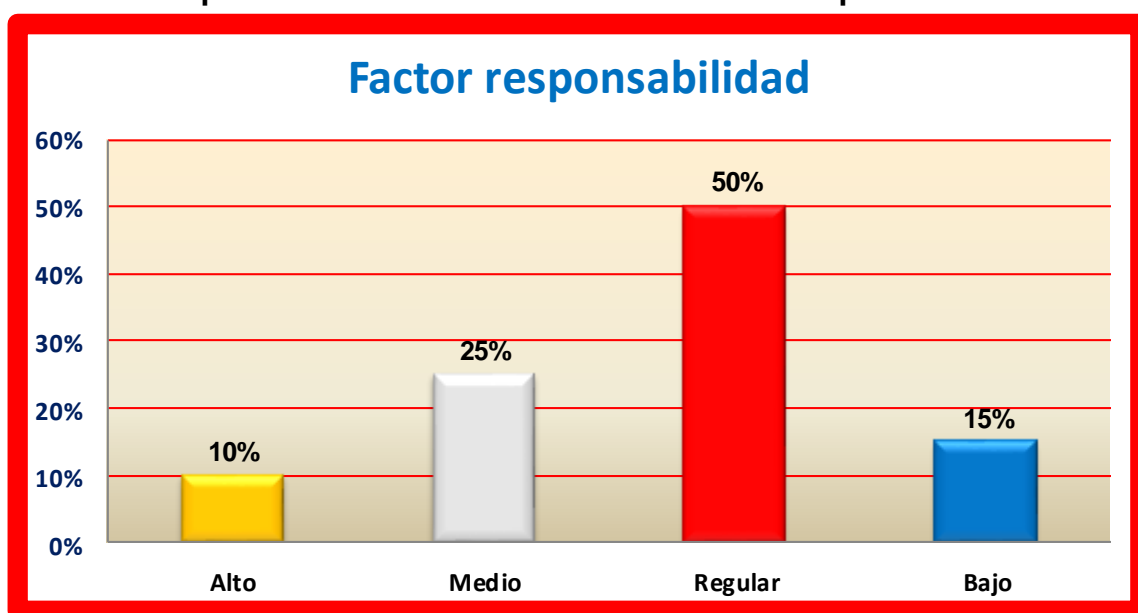
Fuente: Tabla N°02  
Elaboración: Propia

**Interpretación:**

Realizado una lectura analítica de los resultados de la tabla N°13 y gráfico N°11, vinculada a los niveles de la dimensión “Factor responsabilidad”, se puede aseverar lo siguiente: El 10.0% de los encuestados conformado por 2 empleados perciben que es alto; asimismo, el 25.0% de los encuestados conformado por 5 empleados perciben que es medio; seguidamente, el 50.0% de los encuestados conformado por 10 empleados perciben que es regular; y por último, el 15.0% de los encuestados conformado por 3 empleados perciben que es bajo.

Ante el nivel regular de esta dimensión y el promedio obtenido de 4.0, se puede concluir que el cumplimiento y dedicación que se percibe en las funciones laborales es más o menos, pero que aún necesita ser mejorado.

**Gráfico N°11**  
**Gráfico porcentual sobre la dimensión: Factor responsabilidad.**



**Tabla N°14**  
**Nivel de la dimensión: Factor promoción.**

Valores	Rango	Frecuencia fi	Porcentaje %	Xm	Fi.xm
Alto	[7-8]	2	10.0	7.5	15.0
Medio	[5-6]	8	40.0	5.5	44.0
Regular	[3-4]	7	35.0	3.5	24.5
Bajo	[0-2]	3	15.0	1.0	3.0
Total		n=20	100%		<b>fi.xm =86.5 /20</b> <b><math>\bar{X}</math>=4.3</b>

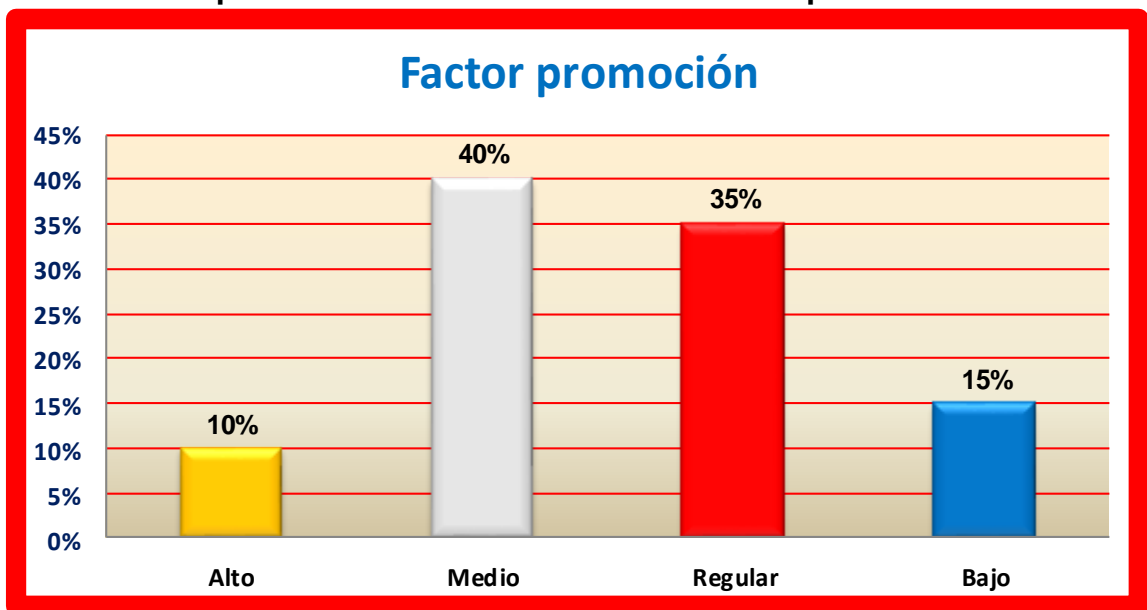
Fuente: Tabla N°02  
Elaboración: Propia

**Interpretación:**

Realizado una lectura analítica de los resultados de la tabla N°14 y gráfico N°12, vinculada a los niveles de la dimensión “Factor promoción”, se puede aseverar lo siguiente: El 10.0% de los encuestados conformado por 2 empleados perciben que es alto; asimismo, el 40.0% de los encuestados conformado por 8 empleados perciben que es medio; seguidamente, el 35.0% de los encuestados conformado por 7 empleados perciben que es regular; y por último, el 15.0% de los encuestados conformado por 3 empleados perciben que es bajo.

Ante el nivel regular de esta dimensión y el promedio obtenido de 4.3, se puede concluir que es aceptable los procesos estratégicos establecidos por la organización para los casos de reconocimiento, formación, capacitación, actualización, rotación y ascensos laborales de sus miembros.

**Gráfico N°12**  
**Gráfico porcentual sobre la dimensión: Factor promoción.**





**Tabla N°15**  
**Resultado comparativo de las dimensiones de la variable bienestar laboral**

Niveles	Dimensiones									
	FACTOR LOGROS		FACTOR DE RECONOCIMIENTO		FACTOR DEL TRABAJO EN SÍ		FACTOR RESPONSABILIDAD		FACTOR PROMOCIÓN	
<b>Alto</b>	2	10.0	1	5.0	2	10.0	2	10.0	2	10.0
<b>Medio</b>	4	20.0	13	65.0	8	40.0	5	25.0	8	40.0
<b>Regular</b>	11	55.0	3	15.0	8	40.0	10	50.0	7	35.0
<b>Bajo</b>	3	15.0	3	15.0	2	10.0	3	15.0	3	15.0
<b>TOTAL</b>	<b>n=20</b>	<b>100%</b>	<b>n=20</b>	<b>100%</b>	<b>n=20</b>	<b>100%</b>	<b>n=20</b>	<b>100%</b>	<b>n=20</b>	<b>100%</b>

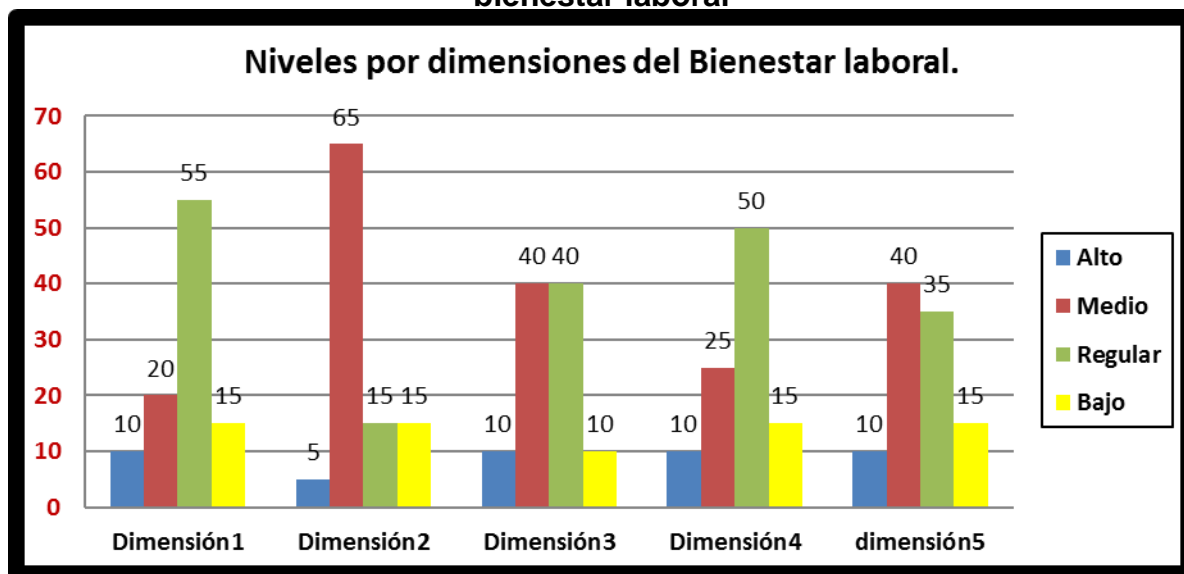
Fuente: Tabla N°01  
 Elaboración: Propia

**Interpretación:**

Al observar los datos estadísticos que posee la tabla N°15 y el gráfico N°13, sobre los resultados de las dimensiones del “Bienestar laboral” se concluye:

- El índice porcentual de la primera dimensión y equivalente al 55.0%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en el nivel regular.
- El índice porcentual de la segunda dimensión y equivalente al 65.0%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en el nivel medio.
- El índice porcentual de la tercera dimensión y equivalente al 40.0%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en los niveles medio y regular.
- El índice porcentual de la cuarta dimensión y equivalente al 50.0%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en el nivel regular.
- El índice porcentual de la quinta dimensión y equivalente al 40.0%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en el nivel medio.

**Tabla N°13**  
**Resultado comparativo porcentual de las dimensiones de la variable bienestar laboral**



## 3.2. Resultado de la estadística inferencial

### 3.2.1. Prueba de normalidad

#### 3.2.1.1. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Tabla N°16

**Prueba de normalidad entre las variables cultura organizacional, bienestar laboral y sus respectivas dimensiones**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1: Participación institucional de los trabajadores	,243	20	,003	,861	20	,008
D2: Consist. en los planes fijados en la institución	,149	20	,200*	,934	20	,186
D3: Adaptabilidad a los cambios	,224	20	,010	,830	20	,002
D4: Claridad de la misión y los objetivos estratégico	,200	20	,035	,909	20	,061
V1: CULTURA ORGANIZACIONAL	,132	20	,200*	,901	20	,043
D1: Factor logros	,317	20	,000	,837	20	,003
D2: Factor reconocimiento	,337	20	,000	,833	20	,003
D3: Factor de trabajo	,240	20	,004	,901	20	,043
D4: Factor responsabilidad	,222	20	,011	,881	20	,019
D5: Factor promoción	,236	20	,005	,900	20	,041
V2: BIENESTAR LABORAL	,165	20	,155	,931	20	,161

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Interpretación:

De la tabla N°16, referente a la prueba de normalidad, se tomará en cuenta solo la prueba de Shapiro-Wilk porque la muestra empleada es menor que 30, por lo que según la teoría científica establecida, se indica que para muestras pequeñas y menores que 30 se considera esta prueba; en cambio, si son mayores que 30 se considera la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

De acuerdo a los resultados que arrojan la tabla N°16 en la prueba de Shapiro-Wilk, no todos los datos del sig. ( $p$ ) Son menores que 0.05, sino que algunos son mayores; por lo que la distribución de los datos presenta una característica normal; es decir es paramétrica; por lo que se empleará la prueba de Coeficiente de Correlación de Karl Pearson.

### 3.2.2 Prueba de Pearson y prueba de hipótesis

Para determinar la relación existente entre nuestras variables de estudio se realizó la prueba estadística de Pearson debido a que nuestros datos son paramétricos; para lo cual se tuvo en consideración los siguientes valores de relación:

#### VALORES DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE KARL PEARSON

VALOR O GRADO "r"	INTERPRETACIÓN
$\pm 1.00$	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De $\pm 0.90$ a $\pm 0.99$	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De $\pm 0.70$ a $\pm 0.89$	Correlación alta (positiva o negativa)
De $\pm 0.40$ a $\pm 0.69$	Correlación moderada (positiva o negativa)
De $\pm 0.20$ a $\pm 0.39$	Correlación baja (positiva o negativa)
De $\pm 0.01$ a $\pm 0.19$	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Asimismo, para la prueba de hipótesis, se consideró los siguientes requisitos:

- Si el sig. bilateral  $< \alpha = 0,05$  (error estimado) se acepta la hipótesis alterna.
- Si el sig. bilateral  $< \alpha = 0,05$  (error estimado) se acepta la hipótesis alterna.

#### A) Resultado inferencial de la Hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

**Tabla N°17**  
**Coeficiente de Correlación de Pearson y prueba de hipótesis entre la cultura organizacional y el bienestar laboral.**

		Cultura organizacional	Bienestar laboral
<b>Cultura organizacional</b>	Correlación de Pearson	1	.925**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	20	20
<b>Bienestar laboral</b>	Correlación de Pearson	.925**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	20	20

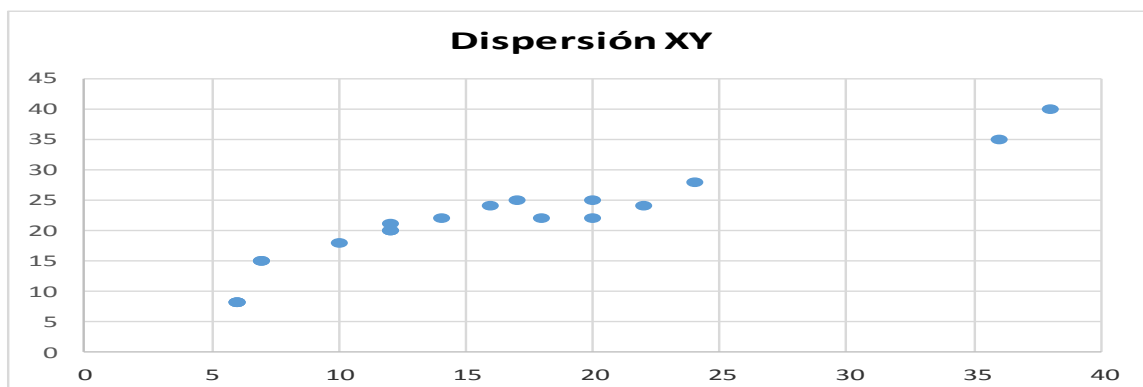
\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:**

Distinguiendo los resultados de la prueba de Pearson mostrados en la tabla N°17, se puede concluir que existe relación significativa muy alta entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Huánuco- 2018 porque se obtuvo un valor de correlación siguiente:  $r = ,925^{**}$ . Asimismo, se nota que el nivel alcanzado señala una vinculación continua entre las dos variables llamada relación directa, cuando una de ellas aumenta, la otra también lo realiza en proporción constante.

En la contrastación de hipótesis, sabiendo que en el análisis estadístico realizado el valor  $p=0,000$  es menor que el nivel de significancia  $\alpha=0.05$  (sig. bilateral = .000 < 0.05;  $r = ,925^{**}$ .), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: “Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco 2018”.

**Gráfico N°14**  
**Gráfico de dispersión entre las dos variables de estudio**



## B) Resultado inferencial de la hipótesis específica N°1

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la participación institucional de los trabajadores y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la participación institucional de los trabajadores y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

**Tabla N°18**  
**Coeficiente de Correlación de Pearson y prueba de hipótesis entre la participación institucional de los trabajadores y el bienestar laboral.**

		Participación institucional de los trabajadores	Bienestar laboral
Participación institucional de los trabajadores	Correlación de Pearson	1	.875**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	20	20
Bienestar laboral	Correlación de Pearson	.875**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

Distinguiendo los resultados de la prueba de Pearson mostrados en la tabla N°18, se puede concluir que existe relación significativa alta entre la Participación institucional de los trabajadores y el bienestar laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Huánuco-2018 porque se obtuvo un valor de correlación siguiente:  $r = ,875^{**}$ . Asimismo, se nota que el nivel alcanzado señala una vinculación continua entre los dos casos analizados llamada relación directa, cuando una de ellas aumenta, la otra también lo realiza en proporción constante.

En la contrastación de hipótesis, sabiendo que en el análisis estadístico realizado el valor  $p=0,000$  es menor que el nivel de significancia  $\alpha=0.05$  (sig. bilateral = .000 < 0.05;  $r = ,875^{**}$ .), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: “Existe relación significativa entre la participación institucional de los trabajadores y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018”.

### C) Resultado inferencial de la hipótesis específica N°2

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la consistencia en los planes fijados por la institución y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la consistencia en los planes fijados por la institución y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

**Tabla N°19**  
**Coeficiente de Correlación de Pearson y prueba de hipótesis entre la Consistencia en los planes fijados por la institución y el bienestar laboral.**

		Consistencia en los planes fijados por la institución	Bienestar laboral
Consistencia en los planes fijados por la institución	Correlación de Pearson	1	.885**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	20	20
Bienestar laboral	Correlación de Pearson	.885**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación:

Distinguiendo los resultados de la prueba de Pearson mostrados en la tabla N°19, se puede concluir que existe relación significativa alta entre la Consistencia en los planes fijados por la institución y el bienestar laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Huánuco-2018 porque se obtuvo un valor de correlación siguiente:  $r = ,885^{**}$ . Asimismo, se nota que el nivel alcanzado señala una vinculación continua entre los dos casos analizados llamada relación directa, cuando una de ellas aumenta, la otra también lo realiza en proporción constante.

En la contrastación de hipótesis, sabiendo que en el análisis estadístico realizado el valor  $p=0,000$  es menor que el nivel de significancia  $\alpha=0.05$  (sig. bilateral = .000 < 0.05;  $r = ,885^{**}$ .), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: “Existe relación significativa entre la consistencia en los planes fijados por la institución y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018”.

### D) Resultado inferencial de la hipótesis específica N°3

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la adaptabilidad a los cambios y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la adaptabilidad a los cambios y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco-2018.

**Tabla N°20**  
**Coeficiente de Correlación de Pearson y prueba de hipótesis entre la adaptabilidad a los cambios y el bienestar laboral.**

		Adaptabilidad a los cambios	Bienestar laboral
Adaptabilidad a los cambios	Correlación de Pearson	1	.765**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	20	20
Bienestar laboral	Correlación de Pearson	.765**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación:

Distinguiendo los resultados de la prueba de Pearson mostrados en la tabla N°20, se puede concluir que existe relación significativa alta entre la Adaptabilidad a los cambios y el bienestar laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Huánuco-2018 porque se obtuvo un valor de correlación siguiente:  $r = ,765^{**}$ . Asimismo, se nota que el nivel alcanzado señala una vinculación continua entre los dos casos analizados llamada relación directa, cuando una de ellas aumenta, la otra también lo realiza en proporción constante.

En la contrastación de hipótesis, sabiendo que en el análisis estadístico realizado el valor  $p=0,000$  es menor que el nivel de significancia  $\alpha=0.05$  (sig. bilateral =  $.000 < 0.05$ ;  $r = ,765^{**}$ .), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: “Existe relación significativa entre la Adaptabilidad a los cambios y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018”.

### E) Resultado inferencial de la hipótesis específica N°4

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la claridad de la misión y los objetivos estratégicos y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la claridad de la misión y los objetivos estratégicos y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.

**Tabla N°21**  
**Coeficiente de correlación de Pearson y prueba de hipótesis entre la claridad de la misión y los objetivos estratégicos y el bienestar laboral.**

		Claridad de la misión y los objetivos estratégicos	Bienestar laboral
Claridad de la misión y los objetivos estratégicos	Correlación de Pearson	1	.878**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	20	20
Bienestar laboral	Correlación de Pearson	.878**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	20	20
**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).			

**Interpretación:**

Distinguiendo los resultados de la prueba de Pearson mostrados en la tabla N°20, se puede concluir que existe relación significativa alta entre la claridad de la misión y los objetivos estratégicos y el bienestar laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Huánuco-2018 porque se obtuvo un valor de correlación siguiente:  $r = ,878^{**}$ . Asimismo, se nota que el nivel alcanzado señala una vinculación continua entre los dos casos analizados llamada relación directa, cuando una de ellas aumenta, la otra también lo realiza en proporción constante.

En la contrastación de hipótesis, sabiendo que en el análisis estadístico realizado el valor  $p=0,000$  es menor que el nivel de significancia  $\alpha=0.05$  (sig. bilateral = .000 < 0.05;  $r = ,878^{**}$ .), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: “Existe relación significativa entre la claridad de la misión y los objetivos estratégicos y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018”.



#### IV. DISCUSIÓN

En el mundo convulsionado y exigente de la actualidad, las instituciones estatales y no estatales, juegan un rol preponderante en el interior de una sociedad, ya que son las encargadas de generar trabajo y economía, así como también bienes y servicios con la finalidad de satisfacer las demandas de los usuarios.

En base a lo descrito, la cultura organizacional constituye la fuente para un adecuado funcionamiento institucional. En ese sentido, sirve de indicación sobre la forma cómo los trabajadores deben conducirse en el interior de la institución. Así mismo, la cultura organizacional trasciende y afecta en la conducta, la productividad, el rendimiento, las expectativas y el bienestar laboral de los miembros. Por ello, las instituciones o empresas deben centrarse en el mejoramiento constante, mediante una serie de procedimientos y estrategias de dirección institucional. En consecuencia, para que el bienestar laboral de los trabajadores sea conveniente, es importante que posean un entorno estimulante y motivador, donde se les puede encargar funciones acorde a sus talentos, y compensar sus logros alcanzados; brindándoles de esta forma una cultura organizacional coherente, que de todas maneras se verán evidenciados en el grado de bienestar laboral de cada uno de los trabajadores.

Movido por esta problemática de coyuntura real, es que se ha tomado la decisión de realizar la presente investigación titulada “Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco- 2018”; tema que es de vital importancia estudiarla, para determinar mecanismos adecuados de mejoramiento institucional.

Los resultados obtenidos en la tabla N°17, indican que existe relación significativa muy alta entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Huánuco- 2018 porque se obtuvo un valor de correlación siguiente:  $r = ,925^{**}$ .

En la contrastación de hipótesis, sabiendo que en el análisis estadístico realizado el valor  $p=0,000$  es menor que el nivel de significancia  $\alpha=0.05$  (sig. bilateral =  $.000 < 0.05$ ;  $r = ,925^{**}$ .), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: “Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018”.

Estos datos, tienen cierto parecido con los resultados logrados por Llacchua (2015), quien concluye en su tesis que las encuestas aplicadas a los 73 trabajadores de la muestra de estudio permitieron conocer la existencia de una relación positiva y moderada entre las dos variables estudiadas. Los resultados del Coeficiente de Spearman indican que esta relación es de 0,415, lo cual pone de manifiesto que hay influencia directa entre los valores, preceptos, principios (Cultura organizacional) y el bienestar de los trabajadores. Por lo que se deduce que mientras haya una adecuada promoción y dirección de la cultura organizacional, también habrá un alto nivel de bienestar laboral de los empleados. De esta manera, se entiende que cuando un trabajador que presenta un adecuado bienestar laboral, como producto de la buena cultura organizacional que se practica en su centro laboral, hará que esta se desempeñe mejor en su trabajo.

Bajo estas ideas, De la Torre (2017), concluye en su tesis indicando que la cultura organizacional ejerce una influencia directa sobre la calidad de desempeño del personal en sus puestos de trabajo. Por lo que las instituciones que desean mejorar el desempeño de sus trabajadores tendrán que preocuparse más por mejorar su cultura organizacional.

Con respecto a los resultados obtenidos en la variable cultura organizacional, la tabla N°03 indica que el 5.0% de los encuestados conformado por 1 empleado percibe que es excelente; asimismo, el 15.0% de los encuestados conformado por 3 empleados perciben que es bueno; seguidamente, el 35.0% de los encuestados conformado por 7 empleados perciben que es regular; y por último, el 45.0% de los encuestados conformado por 9 empleados perciben que es deficiente.

Ante el nivel deficiente de la cultura organizacional y el promedio obtenido de 15.9, se puede concluir que los hábitos, las costumbres, las experiencias y las actitudes no se practican adecuadamente en la interacción organizacional del INEI.

Estos resultados son respaldados por Libreros (2011) quien indica en su tesis que La práctica de la cultura organizacional en la institución estudiada es muy deficiente (65.7%) porque no se tiene bien definido las normas y los valores institucionales.

En ese sentido, una cultura organizacional mal manejada será un factor negativo para el desarrollo y avance de la organización.

Por eso Calderón (2013), manifiesta en su tesis que la cultura organizacional manejada por la empresa carece de equilibrio, estabilidad y solidez, porque no logra fijar con claridad el verdadero comportamiento de los trabajadores generando inconsistencias y desequilibrios en rendimiento laboral de los trabajadores, tanto a nivel individual así como también a nivel grupal; por lo que el servicio que se presta a los usuarios también son deficientes.

Con respecto a los resultados encontrados en la variable Bienestar laboral, la tabla N°09, indica que El 10.0% de los encuestados conformado por 2 empleados perciben que es alto; asimismo, el 50.0% de los encuestados conformado por 10 empleados perciben que es medio; seguidamente, el 25.0% de los encuestados conformado por 5 empleados perciben que es regular; y por último, el 15.0% de los encuestados conformado por 3 empleados perciben que es bajo.

Ante el nivel medio del bienestar laboral y el promedio obtenido de 20.4, se puede concluir que hay un sentimiento emotivo adecuado sobre el entorno laboral en la mitad de los trabajadores; sin embargo, un grupo considerable manifiesta cierto desagrado con su entorno laboral.

El bienestar laboral se vincula directamente con las posturas y actitudes individuales y conductuales, necesarios para el rendimiento personal, como acicate para la acción laboral, adaptabilidad a las transformaciones del entorno de trabajo, capacidad inventiva y anhelos de renovar o admitir los diversos cambios (Stewart, 1992).

Concluyendo se puede decir que la cultura organizacional como el bienestar laboral son rasgos organizacionales referidos a las percepciones, conductas y actitudes de sus integrantes dentro del entorno laboral. Estas manifestaciones comportamentales de los trabajadores pueden ser correctas, siempre y cuando exista una gestión y liderazgo coherente, basados en la promoción de valores éticos correctos, estructuras definidas, comunicación directa y fluida, ritos motivacionales, códigos dinámicos, toma de decisiones acertadas, clima acogedor y un alto grado de pertenencia (Libreros, 2011).

## V. CONCLUSIONES

- **Con la hipótesis general**

- Existe relación significativa muy alta entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Huánuco- 2018 porque se obtuvo un valor de correlación siguiente:  $r = ,925^{**}$ . Asimismo, se nota que el nivel alcanzado señala una vinculación continua entre las dos variables llamada relación directa, cuando una de ellas aumenta, la otra también lo realiza en proporción constante.

- **Con las hipótesis específicas**

- Existe relación significativa alta entre la participación institucional de los trabajadores y el bienestar laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Huánuco -2018 porque se obtuvo un valor de correlación siguiente:  $r = ,875$ .

- Existe relación significativa alta entre la consistencia en los planes fijados por la institución y el bienestar laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Huánuco - 2018 porque se obtuvo un valor de correlación siguiente:  $r = ,885$ .

- Existe relación significativa alta entre la adaptabilidad a los cambios y el bienestar laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Huánuco 2018 porque se obtuvo un valor de correlación siguiente:  $r = ,765$ .

- Existe relación significativa alta entre la claridad de la misión y los objetivos estratégicos y el bienestar laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Huánuco - 2018 porque se obtuvo un valor de correlación siguiente:  $r = ,878$ .

- **Con la prueba de hipótesis**

- En la contrastación de hipótesis, sabiendo que en el análisis estadístico realizado el valor  $p=0,000$  es menor que el nivel de significancia  $\alpha=0.05$  (sig. bilateral =  $.000 < 0.05$ ;  $r = ,925^{**}$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: "Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco-2018"

## **VI. Recomendaciones**

- El INEI Huánuco, bajo la iniciativa de sus directivos, deben establecer programas de bienestar laboral, buscando beneficiar a todo el personal en aspectos como: remuneración, capacitación, seguros, recreación, salud, etc. Esto permitirá elevar el grado de bienestar, las oportunidades de participación y la calidad de vida laboral, profesional y personal del trabajador. De este modo el INEI se verá beneficiada, al tener una fuerza laboral de alto grado de rendimiento, mientras los empleados se sentirán cómodo, comprometido e identificados con su trabajo.
- En el INEI Huánuco, debe llevarse a cabo evaluaciones periódicas sobre la cultura organizacional, con el objetivo de mantener un entorno agradable, innovando con novedosas ideas, lo cual ayudarán a mejorar el contexto laboral, logrando las metas elementales para el desarrollo y avance de la institución.
- Se sugiere concientizar a cada uno de los trabajadores en el dominio y equilibrio de sus cargas emocionales, en especial en contextos que le ocasionan impotencia, y que los desvíe para el logro de las metas establecidas, en consecuencia deben fijarse objetivos considerando aspectos negativos que puedan perjudicar y los posibles modos de solucionarlo; ser consciente de nuestras limitaciones es un mecanismo para resguardarse de la impotencia y la frustración.

## VI. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Alles, M. (2000). *Gestión por competencias: El diccionario*. México: Granica
- Álvarez, T. y Medina, G. (2013). *Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la Empresa CIBERTEC*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.
- Amoros, G. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Calderón, Z. (2013). *La cultura organizacional en la estabilidad laboral. Tesis de grado*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Capital Humano (2016). *Satisfacción y bienestar Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. Recuperado de <http://www.revistaseguridadadminera.com/gestion-seguridad/peru-quinto-lugar-en-bienestar-laboral-en-latinoamerica/>.
- Casales, J. (2009). *Psicología social*. La Habana: Félix Varela.
- Chung, V. (2017). *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento*. Tesis de doctorado. Universidad Peruana Unión.
- Davis, K. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- De la Torre, L. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*. Tesis de licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Delgado, C. (1990). *La influencia de la cultura en la conducta del consumidor*. Caracas: U.S.B.
- Delgado, J. (2014). *Motivación organizacional y bienestar laboral*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Nueva Granada, España.
- Dubrin, A. (2008). *Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial Pearson Educación.
- Fey Denison, D. (2003). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.

- Gestión (2017). *El 57% de empresas planea invertir hasta US\$ 100,000 en su personal en el 2017*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/57-empresas-planea-invertir-us-100-000-personal-2017-149634>.
- González, S. y Diego, J. (2001). *Teoría de la motivación y práctica profesional*. La Habana: Pueblo y Educación.
- González, L. y Bellino, P. (1995). *Modelo de Gestión de Recursos Humanos*. Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana, Caracas.
- Hellriegel J. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.
- Keith, D. y John, W. (2000). *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Libreros, A. (2011). *Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos*. Tesis de maestría. Universidad Nacional, Colombia.
- Llacchua, F. (2015). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Lles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- López, S. (2015). *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla*. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Luna, R. y Pezo, A. (2005). *Cultura de la innovación y gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Bogotá: Convenio de Andrés Bello.
- Ramírez, J. (2011). *Cultura organizacional e identidad en la nueva competitividad*. *Revista de Ciencias Administrativas*, 12 (8) 45-64.
- Revista Americana de Gestión Organizacional (2014). *Realidad de la cultura organizacional en Latinoamérica*. <http://www.redalyc.org/pdf/716/4069459839.pdf>
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Schein, E. (1988) *La cultura empresarial y liderazgo*. España: Plaza & Janes.
- Soto, E. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson Learning.

Stewart, J. (1992). *Gerencia para el cambio*. Bogotá: Legis.

Vargas, T. (2007). *Administración de recursos humanos. Conceptos prácticos*. México: Limusa.

Zevallos (2016). *Estudio sobre el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Caja Huancayo sede Tingo María 2018*. Tesis de licenciatura. Universidad Agraria de la Selva, Tingo María.



# **ANEXOS**

## ANEXO N° 1

### CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO:** Estimado amigo (a), el presente cuestionario tiene por finalidad, conocer (bajo su apreciación personal) el nivel de Cultura organizacional que se da en el INEI Huánuco. Este instrumento es netamente anónimo, por lo que sus sinceras opiniones serán estrictamente confidenciales.

**INDICACIONES:** Usted podrá marcar solo una respuesta por cada ítem con la letra (X), de acuerdo a las opciones que estime conveniente. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Los puntajes por cada opción de respuesta son los siguientes:

- Siempre = 2
- A veces = 1
- Nunca = 0

DIMENSIONES/ÍTEMS	PUNTAJE		
	2	1	0
<b>Participación institucional de los trabajadores</b>			
1. Las decisiones se toman generalmente en el nivel donde se encuentra disponible la mejor información.			
2. La información es ampliamente compartida, para que todo el mundo puede conseguirlo			
3. Todo el mundo cree que él o ella puede tener un impacto positivo			
4. El trabajo en equipo es la parte principal en esta institución, por esa razón, la mayor parte de las tareas es parte de un equipo			
5. La institución se preocupa por invertir en el mejoramiento de las capacidades de los trabajadores			
6. En la institución, la capacidad de los trabajadores se considera como una importante fuente de ventaja competitiva			
<b>Consistencia en los planes fijados en la institución</b>			
7. En la institución existen normas y códigos éticos que guían los comportamientos de todos los miembros.			
8. Hay un conjunto claro y coherente de valores que rige la forma en que hacemos negocios, los cuales son respetados por los jefes y trabajadores.			
9. Cuando se producen desacuerdos, trabajamos duro para lograr soluciones que beneficien a todas las partes			
10. En la institución es fácil llegar a un consenso, incluso en temas difíciles, por ello todos comparten una perspectiva común.			
11. Es fácil coordinar los proyectos en todas las unidades funcionales en esta organización			
12. Hay una buena alineación de los objetivos de los distintos niveles de esta organización			
<b>Adaptabilidad a los cambios</b>			
13. Somos muy receptivos, por esa razón estamos abierto al cambio y la innovación.			
14. Continuamente adoptamos nuevas y mejores formas de hacer el trabajo, respondiendo eficientemente a las demandas de los usuarios.			
15. Las sugerencias y recomendaciones de los usuarios a menudo conducen a cambios positivos.			
16. Los usuarios influyen directamente en nuestras decisiones, por esa razón se les toma en cuenta en nuestras decisiones.			
17. Nosotros vemos el fracaso como una oportunidad para el aprendizaje y la mejora			
18. Animamos y premiamos a los que toman riesgos, apoyándolos mediante una coordinación de esfuerzos conjuntos.			
<b>Claridad de la misión y los objetivos estratégicos</b>			
19. En esta institución existe un propósito y dirección a largo plazo, así como también estrategias claras para el futuro.			
20. Existe un amplio consenso acerca de los propósitos estratégicos de la institución.			
21. Los jefes de esta institución, en coordinación con los trabajadores, establecen metas que son ambiciosos, pero realistas			
22. La institución ha establecido claramente los objetivos, mediante sugerencias compartidas, que estamos tratando de cumplir.			
23. Los líderes y trabajadores de nuestra institución tienen una orientación a largo plazo.			
24. La visión establecida por la institución crea el entusiasmo y la motivación de todos los			

trabajadores.

## **CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL**

**OBJETIVO:** Estimado amigo (a), el presente cuestionario tiene por finalidad, conocer la Bienestar laboral que usted tiene, como producto de los beneficios laborales que le brida el INEI Huánuco 2018. Este instrumento es netamente anónima, por lo que sus sinceras opiniones serán estrictamente confidenciales.

**INDICACIONES:** Usted podrá marcar solo una respuesta por cada ítem con la letra (X), de acuerdo a las opciones que estime conveniente. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Los puntajes por cada opción de respuesta son los siguientes:

- Siempre = 2
- A veces = 1
- Nunca = 0

DIMENSIONES/ITEMS	PUNTAJE		
	2	1	0
<b>Factor de Logros</b>			
1. Me considero muy satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en mi centro de trabajo.			
2. Tengo la plena certeza de ser una parte importante e imprescindible de esta institución.			
3. Mis compañeros de trabajo y yo nos sentimos satisfechos de haber contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución donde laboramos.			
4. En cada momento muestro una buena disposición y actitud para alcanzar los objetivos planeados por la institución.			
<b>Factor de Reconocimientos</b>			
5. Cada vez más me siento reconocido en mi centro laboral por mis jefes y compañeros.			
6. Considero que mis compañeros de trabajos valoran mi esfuerzo y modo de relación empática y tolerantes con cada uno de ellos.			
7. Normalmente recibo algún mérito o elogio por hacer bien mi trabajo, tanto de mis jefes como de mis compañeros.			
8. Continuamente recibo información detallada y clara de la institución de cómo desempeñarme en mi trabajo.			
<b>Factor de Trabajo</b>			
9. Disfruto de mi trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de trabajo con que cuenta la institución.			
10. Las funciones y tareas que se me han designado dentro de la institución me hacen sentir seguro y estable.			
11. Normalmente llevo a cabo mi trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de cómo hacerlo, tanto por mis jefes o compañeros.			
12. Cada vez más me siento muy entusiasmado para dar lo mejor en mi trabajo, porque la institución distribuye las cargas de trabajo coherentemente.			
<b>Factor Responsabilidad</b>			
13. En mi centro laboral me gusta asumir nuevas responsabilidades			
14. Todos los miembros de la institución, sin excepción, colaboramos para que nuestras acciones laborales cumplan con los objetivos al pie de la letra			
15. Me interesa mantenerme actualizado en temas novedosos que me ayudan a mejorar mi rendimiento laboral.			
16. Por iniciativa propia y de manera diaria, trato de cumplir con mi horario de trabajo y contrato laboral otorgado por la institución.			
<b>Factor promoción</b>			
17. Me siento complacido de laborar en esta institución ya que me da a conocer los planes de carrera para mi puesto de trabajo, como metas y ascensos			
18. Me agrada tener conocimiento sobre las retribuciones económicas que maneja la institución, porque me permite saber hacia dónde debo ir.			
19. Siento que puedo ser promovido en mi puesto de trabajo, ya que las facilidades que me dan me motivan a ser cada vez más competitivo.			
20. Me siento muy dichoso de laborar en esta institución, ya que significa para mí un deseo propio de superación			

**ANEXO N° 2  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TITULO:** Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de estadística e Informática, Huánuco 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	PROCESAMIENTO O ESTADÍSTICO
¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco 2018?	Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco 2018.	<b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018. <b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco -2018.	<b>VX: Cultura organizacional</b>	<b>Participación institucional de los trabajadores</b>	- Toma de decisiones e información - Trabajo en equipo - Desarrollo de las capacidades	<b>Método:</b> Cuantitativo <b>Tipo de investigación:</b> - No experimental <b>Diseño de investigación:</b> - Descriptiva correlacional - Corte trasversal	El método de análisis de los datos que se obtendrán, en esta investigación, será de la siguiente forma:  - <b>Preparación de datos:</b> Se empleará una preparación y sistematización computarizada, ya que contamos con preguntas cerradas en el cuestionario, todo ello empleando el software estadístico SPSS. También para verificar la correlación de las variables se utilizará el Coeficiente de correlación de Pearson.  - <b>Técnica estadística a usar:</b> De acuerdo a nuestros objetivos se emplearon las técnicas estadísticas de correlación y medidas de asociación.  - <b>Tipo de análisis:</b> En nuestra investigación se realizó el análisis cuantitativo.  - <b>Presentación de datos:</b> Los datos se presentaron en tablas de distribución de frecuencia, gráfico de histogramas y diagrama de dispersión.
				<b>Consistencia en los planes fijados por la institución</b>	- Normas y código ético - Práctica de valores éticos - Acuerdos - Coordinación e integración		
				<b>Adaptabilidad a los cambios</b>	- Innovación y cambio - Orientación al usuario - Aprendizaje organizacional		
				<b>Claridad de la misión y los objetivos estratégicos</b>	- Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos - Visión		
<b>Problemas específicos</b> - ¿Qué relación existe entre la participación institucional de los trabajadores y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco 2018?  - ¿Qué relación existe entre la Consistencia en los planes fijados por la institución y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco 2018?  - ¿Qué relación existe entre la Adaptabilidad a los cambios y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco 2018?  - ¿Qué relación existe entre la Claridad de la misión y los objetivos estratégicos y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco 2018?	<b>Objetivos específicos</b> - Conocer la relación que existe entre la participación institucional de los trabajadores y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco 2018.  - Establecer la relación que existe entre la Consistencia en los planes fijados por la institución y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco 2018.  - Identificar la relación que existe entre la Adaptabilidad a los cambios y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco 2018.  - Conocer la relación que existe entre la Claridad de la misión y los objetivos estratégicos y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco 2018	<b>Hipótesis específicas</b> - Existe relación significativa entre la participación institucional de los trabajadores y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.  - Existe relación significativa entre la Consistencia en los planes fijados por la institución y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco- 2018.  - Existe relación significativa entre la Adaptabilidad a los cambios y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco -2018.  - Existe relación significativa entre la Claridad de la misión y los objetivos estratégicos y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI, Huánuco -2018	<b>VY: Bienestar laboral</b>	<b>Factor de Logros</b>	- Metas logradas  - Satisfacción por el aporte institucional  - Predisposición	<b>Población:</b>  La población considerada para el trabajo de investigación, estará compuesto por 26 trabajadores del INEI 2018.  <b>Muestra</b> La muestra de estudio, estará compuesto por 26 trabajadores, será el 100% por ser pequeña. Elegidas de manera no probabilística. <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> - Cuestionario cultura organizacional. - Cuestionario Bienestar laboral	
				<b>Factor de Reconocimientos</b>	- Reconocimiento y valoración  - Recibo de información		
				<b>Factor del Trabajo</b>	- Seguridad y estabilidad  - Libertad laboral  - Libertad laboral		
				<b>Factor Responsabilidad</b>	- Responsabilidad - Actitud colaborativa - Actualización - Horario de trabajo		
				<b>Factor promoción</b>	- Planes de carrera - Retribución económica y laboral  - Deseo de superación		

ANEXO N° 3


MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre		A veces		Nunca		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Participación institucional de los trabajadores		Toma de decisiones e información	1. Las decisiones se toman pensando en el nivel donde se encuentra disponible la mejor información. 2. La información es ampliamente compartida, para que todo el mundo puede conseguirla. 3. Todo el mundo cree que él o ella puede tener un impacto positivo													
		Trabajo en equipo	4. El trabajo en equipo es la parte principal en esta institución, por esa razón, la mayor parte de las tareas es parte de un equipo. 5. La institución se preocupa por invertir en el mejoramiento de las capacidades de los trabajadores 6. En la institución, la capacidad de los trabajadores se considera como una importante fuente de ventaja competitiva													
Consistencia en los planes fijados en la institución		Desarrollo de las capacidades	7. En la institución existen normas y códigos éticos que guían los comportamientos de todos los miembros.													
		Normas y código ético	8. Hay un conjunto claro y coherente de valores que rige la forma en que hacemos negocios, los cuales son respetados por los jefes y trabajadores													
Adecuabilidad a los cambios		Practica de valores éticos	9. Cuando se producen desacuerdos, trabajamos duro para lograr soluciones que beneficien a todas las partes. 10. La institución se esforzó en llegar a un consenso, incluso en temas difíciles, por ello todos comparten una perspectiva común.													
		Acuerdos	11. Es fácil coordinar los proyectos en todas las unidades funcionales en esta organización. 12. Hay una buena alineación de los objetivos de los distintos niveles de esta organización													
Cultura Organizacional		Coordinación e integración	13. Somos muy receptivos, por esa razón estamos abiertos al cambio y la innovación. 14. Continuamente adoptamos nuevas y mejores formas de hacer el trabajo, respondiendo eficientemente a las demandas de los usuarios. 15. Las sugerencias y recomendaciones de los usuarios a menudo conducen a cambios positivos. 16. Los usuarios influyen directamente en nuestras decisiones, por esa razón se les toma en cuenta en nuestras decisiones.													
		Innovación y cambio	17. Nosotros vemos el fracaso como una oportunidad para el aprendizaje y la mejora. 18. Nos esforzamos y promovemos a los que toman riesgos, apoyándolos mediante una coordinación de esfuerzos.													
Adequación a los cambios		Orientación al usuario	19. En esta institución existe un propósito y dirección a largo plazo, así como también estrategias claras para el futuro. 20. Existe un amplio consenso acerca de los propósitos estratégicos de la institución. 21. Los jefes de esta institución, en coordinación con los trabajadores, establecen metas que son ambiciosas, pero realistas. 22. Analizamos regularmente los objetivos, mediante sugerencias compartidas, que estamos tratando de cumplir.													
		Aprendizaje organizacional	23. Los líderes y trabajadores de nuestra institución tienen una orientación a largo plazo. 24. La visión establecida por la institución crea el entusiasmo y la motivación de todos los trabajadores.													
Cuidado de la misión y los objetivos estratégicos		Dirección y propósitos estratégicos														
		Metas y objetivos														
Cultura Organizacional		Visión														

.....  
  
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE BIENESTAR LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre		A veces		Nunca		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
				2	1	0		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
BIENESTAR LABORAL	Factor de Logros	Metas logradas	1. Me considero muy satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en mi centro de trabajo.																
		Satisfacción por el aporte institucional	2. Tengo la plena certeza de ser una parte importante e imprescindible de esta institución.																
		Predisposición	3. Mis compañeros de trabajo y yo nos sentimos satisfechos de haber contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución de laboramos. 4. En el momento muestro una buena disposición y actitud para alcanzar los objetivos planteados por la institución.																
	Factor de Reconocimientos	Reconocimiento y valoración	5. Cada vez más me siento reconocido en mi centro laboral por mis jefes y compañeros. 6. Considero que mis compañeros de trabajos valoran mi esfuerzo y modo de relación empática y tolerantes con cada uno de ellos.																
		Recibo de información	7. Normalmente recibo algún mérito o elogio por hacer bien mi trabajo, tanto de mis jefes como de mis compañeros. 8. Con frecuencia recibo información detallada y clara de la institución de como desempeñarme en mi trabajo.																
		Seguridad y estabilidad	9. Disfruto de mi trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de trabajo con que cuenta la institución. 10. Los planes y metas que se me han designado dentro de la institución me han sido claros.																
	Factor del Trabajo En Si	Libertad laboral	11. Normalmente llevo a cabo mi trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de cómo hacerlo, tanto por mis jefes o compañeros.																
		Entusiasmo laboral	12. Cada vez más me siento muy entusiasmado para dar lo mejor en mi trabajo, porque la institución distribuye las cargas de trabajo coherentemente.																
		Responsabilidad	13. En mi centro laboral me gusta asumir nuevas responsabilidades																
	Factor Responsabilidad	Actitud colaborativa	14. Todos los miembros de la institución, sin excepción, colaboramos para que nuestras acciones laborales cumplan con los objetivos al pie de la letra.																
Actualización		15. Me interesa mantenerme actualizado en temas novedosos que me ayuden a mejorar mi rendimiento laboral.																	
Horario de trabajo		16. Puedo desempeñar mi trabajo de cumplir con mi horario de trabajo y contrato laboral otorgado por la institución.																	
Factor promoción	Planes de carrera	17. Me siento complacido de laborar en esta institución ya que me da a conocer los planes de carrera para mi puesto de trabajo, como méltas y ascensos																	
	Retribución económica y laboral	18. Me agrada tener conocimiento sobre las retribuciones económicas que maneja la institución, porque me permite saber hacia dónde debo ir.																	
		19. Siento que puedo ser promovido en mi puesto de trabajo, ya que las oportunidades me permiten avanzar a ser cada vez más competente.																	
	Deseo de superación	20. Me siento muy debido de laborar en esta institución, ya que significa para mí un deseo propio de superación																	

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Cultura organizacional

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de Cultura organizacional

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del INEI Huánuco 2018.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** FRANK BATAZAN SILCA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**



**MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca			A veces		Siempre		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	A veces	Nunca	Si	No	Si	No	Si	No	Si		No		
CULTURA ORGANIZACIONAL	Participación institucional de los trabajadores	Toma de decisiones e información	1. Las decisiones se toman generalmente en el nivel donde se encuentra disponible la mejor información.														
		Trabajo en equipo	2. La información es ampliamente compartida, para que todo el mundo pueda conseguirla.														
		Desarrollo de las capacidades	3. Todo el mundo cree que él o ella puede tener un impacto positivo.														
Consistencia en los planes fijados en la institución	Normas y código ético	Práctica de valores éticos	4. El trabajo en equipo es la parte principal en esta institución, por esa razón, la institución se preocupa por invertir en el mejoramiento de las capacidades de los trabajadores.														
		Acuerdos	5. La institución se preocupa por invertir en el mejoramiento de las capacidades de los trabajadores.														
			6. En la institución, la capacidad de los trabajadores se considera como una importante fuente de ventaja competitiva.														
Adaptabilidad a los cambios	Dirección y propósitos estratégicos	Innovación y cambio	7. En la institución existen normas y códigos éticos que guían los comportamientos de todos los miembros.														
			8. Hay un conjunto claro y coherente de valores que guía la forma en que hacemos negocios, los cuales son respetados por los jefes y trabajadores.														
			9. Cuando se producen desacuerdos, trabajamos duro para lograr soluciones que beneficien a todas las partes.														
Claridad de la misión y los objetivos estratégico	Metas y objetivos	Aprendizaje organizacional	10. Los empleados se esfuerzan por llegar a un consenso, incluso en temas difíciles, por ello todos comparten una perspectiva común.														
			11. Es fácil coordinar los proyectos en todas las unidades funcionales en esta organización.														
			12. Hay una buena alineación de los objetivos de los distintos niveles de esta organización.														
Cultura Organizacional	Visión	Misión y objetivos	13. Somos muy receptivos, por esa razón estamos abiertos al cambio y la innovación.														
			14. Continuamente adoptamos nuevas y mejores formas de hacer el trabajo, respondiendo eficientemente a las demandas de los usuarios.														
			15. Las sugerencias y recomendaciones de los usuarios, a menudo conducen a cambios en nuestra institución.														
Cultura Organizacional	Misión y objetivos	Misión y objetivos	16. Los usuarios influyen directamente en nuestras decisiones, por esta razón se les toma en cuenta en nuestras decisiones.														
			17. Nosotro vemos el feedback como una oportunidad para el aprendizaje y la mejora.														
			18. Animamos y premiamos a los que toman riesgos, apoyados mediante una coordinación de esfuerzos conjuntos.														
Cultura Organizacional	Misión y objetivos	Misión y objetivos	19. En esta institución existe un propósito y dirección a largo plazo, así como también estrategias claras para el futuro.														
			20. Nuestra institución posee un amplio consenso acerca de los propósitos estratégicos de la institución.														
			21. Los jefes de esta institución, en coordinación con los trabajadores, establecen metas que son ambiciosas, pero realistas.														
Cultura Organizacional	Misión y objetivos	Misión y objetivos	22. La institución ha establecido claramente los objetivos, mediante sugerencias compartidas, que estamos tratando de cumplir.														
			23. Los líderes y trabajadores de nuestra institución tienen una orientación a largo plazo.														
			24. La visión establecida por la institución crea el entusiasmo y la motivación de todos los trabajadores.														

  
 .....  
 FIRMA DEL EVALUADOR





## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Cultura organizacional

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de Cultura organizacional

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del INEI Huánuco 2018.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** MENDOZA BARRERO, JAVIER

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Docente

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

-----  
Dr. Javier Mendoza Balarezo  
-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Participación institucional de los trabajadores	Toma de decisiones e información		1. Las decisiones se toman generalmente en el nivel donde se encuentra disponible la mejor información. 2. La información es ampliamente compartida, para que todo el mundo pueda conseguirla. 3. Todo el mundo cree que él o ella puede tener un impacto positivo													
				Trabajo en equipo	4. El trabajo en equipo es la parte principal en esta institución, por esa razón, la mayor parte de las tareas es parte de un equipo. 5. La institución se preocupa por invertir en el mejoramiento de las capacidades de los trabajadores. 6. La institución tiene la capacidad de las instituciones se considera como una importante fuente de ventaja competitiva											
	Desarrollo de las capacidades	7. En la institución existen normas y códigos que guían los comportamientos de todos los trabajadores. 8. Hay un comportamiento y estándares éticos que rige la forma en que hacemos negocios, los cuales son respetados por los jefes y trabajadores														
			Normas y código ético	9. Cuando se concluyen desacuerdos, trabajamos duro para lograr soluciones que beneficien a todos las partes. 10. En la institución es fácil llegar a un consenso, incluso en temas difíciles, por ello todos comparten una perspectiva común.												
Prácticas de valores éticos	Acuerdos	11. Es fácil coordinar los proyectos en todas las unidades funcionales en esta organización. 12. Hay una buena alineación de los objetivos de los distintos niveles de esta organización														
			Acuerdos	Coordinación e integración	13. Somos muy receptivos, por esa razón estamos abiertos al cambio y la innovación. 14. Continuamente adoptamos nuevas y mejores formas de hacer el trabajo, respondiendo eficientemente a las demandas de los usuarios. 15. Las sugerencias y recomendaciones de los usuarios a menudo conducen a cambios positivos. 16. Los usuarios influyen directamente en nuestras decisiones, por esa razón se les toma en cuenta en nuestras decisiones.											
Innovación y cambio	Orientación al usuario	17. Nosotras vemos el fracaso como una oportunidad para el aprendizaje y la mejora. 18. Animamos y premiamos a los que toman riesgos, apoyándolos mediante una cultura de errores compartidos. 19. En esta institución se promueve el liderazgo y dirección a largo plazo, así como también estrategias claras para el futuro.														
			Orientación al usuario	Aprendizaje organizacional	20. Existe un amplio consenso acerca de los propósitos estratégicos de la institución. 21. Los jefes de esta institución, en coordinación con los trabajadores, establecen metas que son ambiciosas, pero realistas. 22. Los planes y procedimientos definen los objetivos, mediante sugerencias compartidas, que estamos tratando de cumplir.											
Dirección y propósitos estratégicos	Metas y objetivos	23. Los líderes y trabajadores de nuestra institución tienen una orientación a largo plazo. 24. La visión establecida por la institución crea el entusiasmo y la motivación de todos los trabajadores.														
			Metas y objetivos	Visión												

  
**Dr. Javier Mendoza Balarezo**  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN  
 FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE BIENESTAR LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Siempre		A veces		Nunca		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				2	1	0		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
BIENESTAR LABORAL	Factor de Logros	Metas logradas	1. Me considero muy satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en mi centro de trabajo. 2. Tengo la plena certeza de ser una parte importante e imprescindible de esta institución.																	
		Satisfacción por el aporte institucional	3. Mis compañeros de trabajo y yo nos sentimos satisfechos de haber contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución donde laboramos. 4. En cada momento nuestro una buena disposición y actitud para alcanzar los objetivos planeados por la institución.																	
		Predisposición	5. Cada vez más me siento reconocido en mi centro laboral por mis jefes y compañeros. 6. Considero que mis compañeros de trabajos valoran mi esfuerzo y modo de relación empática y tolerantes con cada uno de ellos.																	
	Factor de Reconocimientos	Reconocimiento y valoración	7. Normalmente recibo algún merito o elogio por hacer bien mi trabajo. 8. Normalmente recibo algún premio o reconocimiento de mis compañeros. 8. Contribuyo con mi experiencia detallada y clara de la institución de como desempeñarme en mi trabajo.																	
		Recibo de información	9. Difícil de mi trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la institución. 10. Las funciones y tareas que se me han designado dentro de la institución me hacen sentir seguro y estable.																	
		Libertad laboral	11. Normalmente llevo a cabo mi trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de cómo hacerlo, tanto por mis jefes o compañeros. 12. Cada vez más me siento muy entusiasmado para dar lo mejor en mi trabajo, porque la institución distribuye las cargas de trabajo coherentemente.																	
	Factor Responsabilidad	Entusiasmo laboral	13. En mi centro laboral me gusta asumir nuevas responsabilidades.																	
		Responsabilidad	14. Todos los miembros de la institución, sin excepción, colaboramos para que nuestras acciones laborales cumplan con los objetivos al pie de letra.																	
		Actitud colaborativa	15. Me interesa mantenerme actualizado en temas novedosos que me ayudan a mejorar mi rendimiento laboral.																	
	Factor promoción	Actualización	16. Por iniciativa propia y de manera diaria trato de cumplir con mi horario de trabajo y contrato laboral otorgado por la institución.																	
Horario de trabajo		17. Me siento complacido de laborar en esta institución ya que me da a conocer los planes de carrera para mi puesto de trabajo, como métricas y ascensos.																		
Planes de carrera		18. Me agrada tener conocimiento sobre las retribuciones económicas que otorga la institución, porque me permite saber hacia donde debo ir. 19. Siempre me siento motivado por el ambiente de trabajo, ya que las facilidades que me dan me motivan a ser cada vez más productivo. 20. Me siento muy dichoso de laborar en esta institución, ya que significa para mí un deseo propio de superación.																		

  
**FIRMA DE Javier Mendoza Balarezo**  
 DOCENTE DE INVESTIGADOR



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Bienestar laboral.

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de Bienestar laboral.

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores del INEI Huánuco 2018.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Eugenio Marlon Evaristo Borja.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido x	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	-------------	---------------------	--------------	-----------



-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## ANEXO N° 4

### *“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA SEDE  
HUANUCO: Que al final suscribe

## CONSTANCIA

Que el Bachiller de Post grado en Gestión Publica: Raquel Rubina Barrantes, Identificado con DNI N° 44882722, estudiante de la Maestría en la Universidad Cesar Vallejo: quien ha realizado la aplicación de los instrumentos con una encuesta a los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática sobre las variables: “Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en los trabajadores del INEI Huanuco-2018”, es parte de un trabajo de investigación.

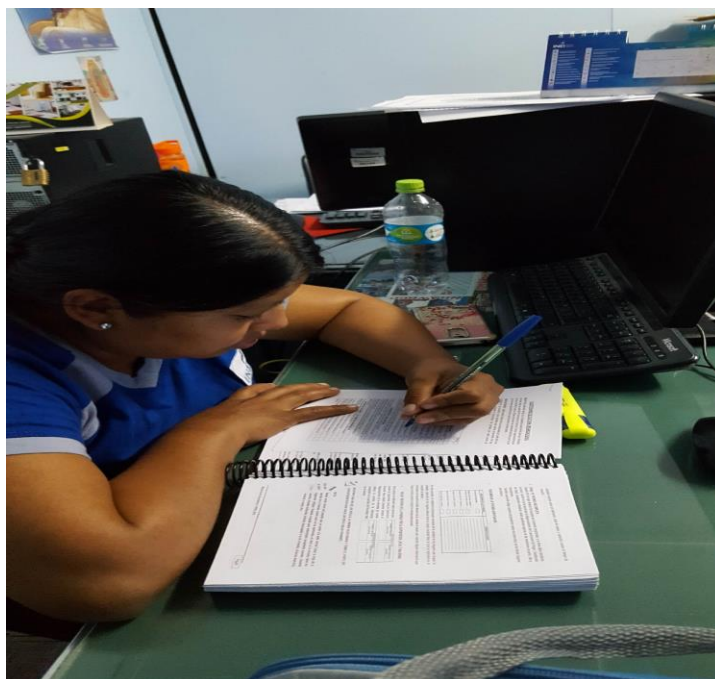
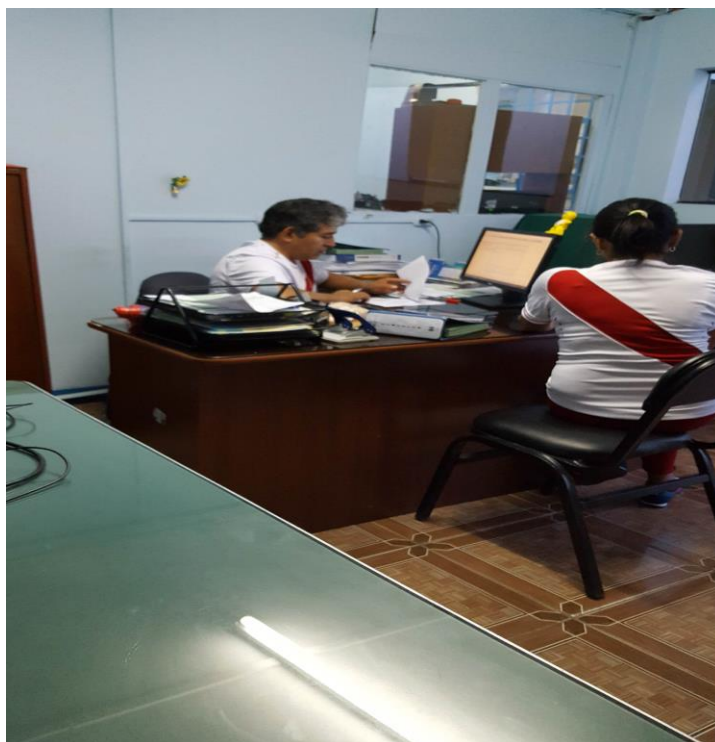
Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los casos que crea conveniente.



Lic. Pablo Guerra Montoya  
Director Departamental  
Oficina Departamental de  
Estadística e Informática  
de Huanuco

Huánuco, 12 de Julio del 2018

## ANEXO N° 5 : EVIDENCIAS



Trabajadores del INEI: Contestando los cuestionarios