



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**“Influencia de la Cultura Organizacional en el Bienestar Laboral en el
personal de una Institución Educativa de Sullana, 2020.”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Talledo Rojas, Nuria Renee (ORCID:0000-0002-5088-5762)

ASESOR:

Mtro. Romero Paredes, Rolando Ronald (ORCID:0000-003-1100-1087)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llevar a cabo mi proyecto.

A mi madre por ser mi fuente y ejemplo de esfuerzo y dedicación, a mi padre con cariño, hermanos

A mi esposo amado Cristhian Guillermo por su apoyo incondicional y con amor a mi bebé Enzo que es mi motivación e impulso de seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud al Mg. Rolando Ronald Romero Paredes, mi asesor por apoyo y sus enseñanzas en esta tesis que me a permitido lograr mi objetivo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y Operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos:.....	16
3.6 Métodos de análisis de datos:.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensión Involucramiento institucional en el bienestar laboral	18
Tabla 2: Dimensión Consistencia institucional en el bienestar laboral	19
Tabla 3: Dimensión Nivel de adaptabilidad en el bienestar laboral	20
Tabla 4: Dimensión Misión en el bienestar laboral	20
Tabla 5: Dimensión Cultura en el bienestar laboral	21
Tabla 6 : Matriz de operacionalización	37
Tabla 7: Matriz de consistencia	38
Tabla 8: Validación de instrumentos	43
Tabla 9: Confiabilidad de variables	49

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como título “Influencia de la Cultura Organizacional en el Bienestar Laboral en el personal de una Institución Educativa de Sullana,2020” donde se estableció como objetivo: Determinar la influencia entre cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020. Se efectuó una investigación de tipo descriptivo- correlacional de enfoque cuantitativo. La población se conformó por 40 miembros del personal de la Institución, donde se aplicó cuestionarios por variable. Esta investigación buscó demostrar la relación en ambas variables, como sabemos la cultura organizacional y el bienestar laboral cumple un rol muy importante en los empleados en su sentir de su ambiente de trabajo y como lo perciben donde con lleva el buen desarrollo de las tareas de manera eficiente que permita logros obtenidos tanto individual como colectivos ya que es factor determinante. Según los resultados del Coeficiente ($\rho=0,544$; sig.0,001), afirma que existe influencia entre la cultura organizacional y el bienestar laboral. Por tanto debemos nombrar que el estudio demostró que las dimensiones como Involucramiento, Nivel de Adaptabilidad y la misión si influye significativamente en el Bienestar Laboral, sin embargo la Consistencia Institucional no tiene relación con dicha variable respectivamente.

Palabras claves: Cultura Organizacional, Bienestar Laboral

ABSTRACT

The research work had as title "Influence of Organizational Culture on Labor Well-being in the staff of an Educational Institution of Sullana, 2020" where the objective was established: To determine the influence between organizational culture on labor well-being in the staff of a Sullana educational institution, 2020. A descriptive-correlational research with a quantitative approach was carried out. The population was made up of 40 members of the Institution's staff, where questionnaires were applied by variable. This research sought to demonstrate the relationship in both variables, as we know, organizational culture and work well-being plays a very important role in employees in their feeling of their work environment and how they perceive it where the proper development of tasks takes place. efficient that allows both individual and collective achievements as it is a determining factor. According to the results of the Coefficient ($\rho = 0.544$; sig 0.001), it affirms that there is an influence between the organizational culture and work well-being. Therefore, we must mention that the study showed that dimensions such as Involvement, Adaptability Level and the mission do significantly influence Labor Well-being, however Institutional Consistency has no relationship with said variable respectively.

Keywords: Organizational Culture, Labor Welfare

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad hablar sobre el tema de cultura organizacional en el bienestar laboral es muy debatido por parte de las organizaciones, que se preocupa por sus trabajadores, que busca que sus colaboradores sean más competentes y con excelentes habilidades, que se refleja con los diversos resultados. Según Mondragon (2016), nos dice que la base del éxito de las empresas radica en comprender y respetar su cultura generando un impacto motivacional y productivo dentro de los grupos que pertenecen en la organización.

Por otro en el continente asiático según Kuang, Ren, and Huery (2010) nos muestra el impacto que repercute en la satisfacción de los trabajadores al no existir una cultura sana, por tanto se debe trazar objetivos claros y armonizar para que así se hagan las cosas bien hechas. Ante lo mencionado Strydom Strydom, J, Z y Murria, L.(2004) afirma que en la actualidad deben mantener una cultura de calidad y para eso se necesita compromiso, trazar una comunicación activa donde no obstaculice el progreso. Según Hitt Ireland y Hoskisson (1999) hacen referencia que la cultura organizacional logra fortalecer la competitividad en el mundo empresarial a través de la evolución humana, aprendizaje, cooperación, trabajo en equipo y los valores éticos. En América Latina podemos detallar sobre el país latino como es el Perú, nos afirma el portal Gestión (2017), el 57% de las organizaciones del país fomenta invertir en el progreso y la difusión de la cultura laboral, fomentando así un mejor rendimiento laboral, actualización y fortalecer el capital humano con el objetivo de enriquecer los servicios de las instituciones y la productividad.

Así mismo; Según Vasquez (2018) el bienestar laboral se ha comprendido de manera general como aquellas iniciativas que ayudan a superar los status laborales de los colaboradores en las empresas. En cuanto la Institución educativa se identificó que atraviesa por situaciones conflictivas entre los trabajadores, donde debemos conocer que tan satisfecho o insatisfecho se siente cada trabajador en relación a su sueldo, a posibilidad de ascenso,

seguridad y salud de trabajo y de que manera puede repercutir su desempeño ante un cambio o rotación en el centro laboral.

La cultura en las organizaciones es la base primordial y está presente en gran parte de las acciones que ejecutan sus trabajadores, pues ayuda a su personal a identificarse con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, facilitando la unión e involucramiento del grupo, el compromiso, consistencia y adaptabilidad que permita el logro de los objetivos. En tal sentido a partir de este punto se llevó a cabo la investigación que nos dará a conocer la situación actual del personal de la institución. Según lo mencionado, se decidió realizar la siguiente pregunta de investigación: como problema general se plantea ¿Cómo es la influencia entre la cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020?

Como Justificación teórica es de suma importancia, ya que a través de los resultados nos va ayudar analizar y saber cómo influye significativamente la cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana,2020. Por lo tanto, se busca profundizar a través de herramientas y estudios teóricos de diferentes fuentes de información confiable que serán de gran ayuda como eje principal para el desarrollo de la institución.

En cuanto la justificación metodológica, nos ayudara analizar y validar a través de instrumentos de dos variables para medir y dar aportes para posteriores investigaciones de carácter educativo. Por ultimo, la justificación práctica se fija al lugar de la ejecución del estudio, ya que a través de los resultados servirá para cooperar con propuestas para así fortalecer la cultura organizacional y el bienestar laboral.

En esta investigación planteamos como Objetivo General: Determinar la influencia entre cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020. Como Objetivos específicos tenemos primero; Analizar la influencia del involucramiento institucional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020. Tenemos

como segundo; Determinar la influencia entre consistencia institucional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020
Tenemos como tercero; Identificar la influencia del nivel de adaptabilidad en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020.
Tenemos como cuarto; Analizar la influencia de la misión en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana,2020.

Como explicación a la hipótesis ante hechos reales y reflexivos este estudio nos ayudara a detectar los conocimientos que buscara probar si es falsa o veraz. La presente hipótesis general de nuestra investigación formula: Si existe influencia significativa entre cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana,2020

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional y nacional considerados como antecedentes a (Melean 2017), en su estudio titulado: La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: El documento intermediario de clima y la reflexividad de estudio T. posgrado de la Universidad de Valencia. Nos dice en la investigación que con la elección de la muestra, el tamaño medio fue de 16 personas con un promedio de 3 y 54 participantes. Según el total de 898 participantes la recolección arroja nivel alto en tiempo uno, donde 63.6% en hombres y 36.3% mujeres. Con edades diferenciadas un 0.5% de los miembros eran menores de 25 años, siguiendo con el 18.7% con edades de 25 y 45 años, también con el 68.7% comprendía con edades desde los 46 y los 55 años, con el 12.2% de partícipes mayores de 55 años. Se llegó a la siguiente conclusión: Que acuerdo a la tesis doctoral, nos da conocer lo importante que es fomentar una cultura y clima sano y motivador ya que a través de los tipos de alineamientos estratégicos se podrá obtener resultados positivos que van de la mano con llegar a los diversos logros y resultados pactados que se espera obtener en la organización.

Asimismo; Según Roca (2016), su trabajo de investigación titulado: La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) de la T. de posgrado. Universidad de Belgrano, Buenos Aires, Argentina. Esta investigación se fundamenta en la recolección de datos obtenidos en trabajo de campo a través de talleres, donde dichos exámenes se incluyeron a 4323 de las 7100 personas que pertenecen en la compañía en todo el país. Se calculó con la información obtenida a través de 17 talleres y plenarios de un total de 31 realizados, lo que simboliza el 55% del estudio. Por lo tanto el estudio realiza una evaluación de manera cualitativa recopilando los datos de manera que germinan clases de análisis que componen un modo metódico con el fin de definir la deducción de este. En esa línea (Rahmat, Muhammad, Mohammad, Weishen y Berto, 2020) nos demuestra que tiene influencia significativa el clima con el desempeño de las personas, llegando a concluir que el sentir en un ambiente laboral íntegro para los trabajadores se debe reconocer el desempeño de los

colaboradores mediante incentivos para mantener un alto nivel de rendimiento. Tenemos a Según Scarborough (2019) nos explica que en las organizaciones hoy en día debe existir la comunicación eficaz y escucha activa ya que así se lograra mejorar y obtener los niveles mas altos de productividad.

Por su parte; Zans (2017), en su estudio de investigación de titulo: Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua de la T. de posgrado. En la indagación como se ha ido procesando este estudio se tomo en cuenta el enfoque cuantitativo de modelo descriptivo - explicativo. El población consistió en 88 trabajadores con funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos precisos para procesar el estudio. Los datos que se muestran los instrumentos usados, es de valor el 58% de los empleados donde indican que se encuentran en un Nivel bajo con lo que respecta en la ejecución de sus funciones, por tanto si lo relacionamos con los resultados obtenidos, el 64% de los trabajadores no se identifican en su centro laboral, factores que influyen de manera negativa para el logro de objetivos y productividad organizacional. Se llego a la siguiente conclusión, que los trabajadores por parte de los docentes y administrativos de la respectiva facultad, indican que la perfección del clima organizacional incidiría de una manera significativa con el desarrollo y cumplimiento de actividades y sus respectivas relaciones interpersonales, eso quiere decir que va a ver un ambiente agradable en el trabajo, y brindan la opción de optar por sembrar las buenas actitudes.

En tanto el autor; Torres (2017), en su estudio de tesis titulada La cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima – 2017, Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. El tipo de diseño de la investigación; es correlacional de tipo básica, no experimental. Siendo un estudio de perspectiva cuantitativa ejecutada en 55 colaboradores de una empresa dedicada en centro de Atención al publico. Para el acopio de datos de la variable, se aplicó el cuestionario, de escala ordinal. Según estudio el 36,36% de los

empleados encuestados indicaron un por debajo nivel de cultura organizacional, mientras que el 40% un nivel medio, y el 23,64% indicaron un nivel alto. Se concluye que ambas variables están netamente enlazadas y que es reflejada en los trabajadores que laboran en la compañía en el área de atención al público, donde ambas variables se realizó la técnica de encuestas, y como resultado nos demuestra que fue fiable.

Otro autor Ríos Torres. (2018), en el estudio de tesis, “Cultura organizacional y la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Loreto 2018, comprobó que existe influencia entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital del Tigre provincia de Loreto - 2018. Así mismo, demuestra que la cultura en la institución según los resultados demuestra que el clima organizacional es aceptable con un 57.8%. Se detectó la gestión que desarrolla el área de talento humano en la municipalidad provincia de Loreto - 2018, como óptima ya que prevalece el 60.53% bueno y el 23.68% de muy bueno, acreditando así que la gestión laboral que desempeñan día a día en la institución significativamente buena. Se llega a concluir que la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos cumplen un rol de gran importancia dentro de la institución del Municipio del Tigre 2018, donde el resultado demuestra un buen desarrollo y desempeño del personal, así como su influencia entre clima organizacional y los recursos humanos en los que arroja un 52.63% bueno y el 5.26% relativamente muy bueno. Como bases teóricas se mencionaron estudios relacionados a los temas de cultura organizacional y bienestar laboral: Según Gasalla (2014), en su libro “La Nueva Organización de Personas la Dirección por Confianza”, la Cultura aparece como una forma de ser, de percibir y expresarse donde siempre prima la innovación dentro de los lineamientos organizativos. La estrategia de una empresa es determinar la forma en como funcionara su organización para su desarrollo y competitividad.

Según Toscano (2015) examina la importancia que refleja la cultura organizacional y el liderazgo en las empresas y eso se observa a través de los resultados positivos donde el jefe es el eje principal ante sus subordinados ya que a través de él transmitirá experiencias en el trabajo, motivará y logrará una

alianza de responsabilidad y compromiso, según Denison, D. Hooijberg, R., Lane, N., & Lief, C. (2012); y Gómez Roldán (2014, p. 95); quienes consideran que las dimensiones están basadas en el modelo de propuesto por Denison et al. (2012) donde ha demostrado en las tres últimas décadas que la cultura organizacional impacta el desempeño organizacional mediante la creación de un sentido de misión y dirección; la construcción de un alto nivel de adaptabilidad y flexibilidad; la motivación, el involucramiento y compromiso de los colaboradores; y el establecimiento de una consistencia institucional fuertemente enraizada en un conjunto de valores nucleares. Estas cuatro características culturales explican la diferencia entre las organizaciones de alto y bajo desempeño. Los estudios han examinado la conexión entre las cuatro características básicas del modelo: misión, adaptabilidad, involucramiento, y consistencia. Según el autor Phalen (2000), nos comenta que la cultura en las organizaciones nace de las interacciones, emociones, experiencias entre las personas donde genera una serie de nuevos aprendizajes por ende influye de manera positiva ya que fortalece los lazos y las relaciones interpersonales.

Nos sostiene también el autor Chiavenato (2009) que la Cultura Organizacional muestra como funciona y esta conformada la empresa tanto dentro y por fuera (p.126). Las seis dimensiones que brinda de la cultura organizacional según el autor Chiavenato (2009) (p.72). La regularidad en los comportamientos observados: se da a través de grupos de trabajo donde se desarrolla las interacciones entre sí, que se relacionan en sentido común, a través de términos propios relacionados con comportamientos, valores, diferencias y lo que suelen creer o decir. Las Normas: tipos de comportamiento que explica la manera de realizar las cosas. Los valores: son un conjunto de valores y reglas que las empresas cultivan y fomentan en sus trabajadores tener como resultado una alta productividad, calidad, eficiencia y eficacia. La Filosofía: está ligada al saber del conocimiento que se da a través de ordenamientos que impulsará y reforzará las creencias sobre cómo interactuar y dirigirse a sus colaboradores que eso influirá como ejemplo para retribuirlo a través de los clientes. Por consiguiente: Las reglas, se relaciona con los comportamientos de los empleados en las empresas y como es que llevan las normas y los lineamientos

establecidos dentro del ambiente. Los ingresantes nuevos deberán conocer y entender esas normas para que sean aceptados en el grupo. Como se mencionábamos el clima organizacional: si se percibe un ambiente pesado no va ser sano para ningún miembro, pero que se puede revertir a través de compromiso de cada uno en la institución, un ambiente donde se experimenta emociones en los líderes y los trabajadores que deberán estar en sintonía. De como perciben y sienten en su ambiente laboral, cómo interactúan los integrantes, cómo se confraternizan en su entorno. Las Dimensiones de la Cultura Organizacional tienen como estudio fundadas en la teoría de Denison, que nos indica que las culturas presentan rasgos definidos que son medidos y comparados, teniendo como primera dimensión: El involucramiento; nos da conocer que todas las empresas en la actualidad otorgan a sus trabajadores las herramientas que les ayude a solucionar por sí solos los problemas, que tengan el poder necesario y la autonomía de desenvolverse en todos los niveles. Los empleados están ligados y netamente identificados en sus actividades del día a día en su organización y sienten que son parte de ella. Cada persona se siente identificada y con la capacidad de aportar para su institución y todos trabajan en equipo de manera unificada para el logro de sus objetivos y metas. Por consiguiente como segunda dimensión: Consistencia en las organizaciones de manera interna son eficientes y eficaces por que están integradas. El comportamiento de los integrantes están relacionados con su moralidad, su actuar y pensar, donde los colaboradores tienen el compromiso de integrarse con el fin de concretar acuerdos eficaces aun estando no de acuerdo en totalidad, por lo tanto respetan la aprobación de la mayoría lo que refleja que hay un buen equipo de trabajo que se apoya y están bien unidos dentro de la organización. Block, 1991, citado por Gómez, I, Bray, R y Guillermo (2012). La consistencia en las organizaciones pues es poderosa y da impulso por lo que genera estabilidad e integración interna que nos da como respuesta un alto grado de conformidad. Como tercera dimensión: tenemos la adaptabilidad que en su gran parte los consumidores buscan satisfacer sus necesidades y por ende se fidelizan con empresas que se adecuen a sus necesidades. Con lo que respecta a innovación son los líderes, por una larga temporada y convierte que sus clientes los elijan siempre, por eso que en la actualidad están bien preparadas

para nuevos desafíos e ir creciendo. Por último la cuarta dimensión: la misión es el propósito, la razón de ser de una empresa u organización su objetivo es donde pretende ir y perseguir, que conlleva a una dirección definida y objetiva hacia un bien futuro.

Dubrin, A. (2008). En su libro "Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo", nos afirma que el bienestar se siente en la felicidad personal en sentirse bien. Es un conjunto de comportamientos emotivos, donde podemos tener un cierto rechazo o aceptación por algo existente. El bienestar laboral es una de los componentes centrales de nuestro día a día en el trabajo, así como un problema personal impacta en nuestro labor igual viceversa. Como empresa se busca fomentar el bienestar con respecto a la satisfacción de las demandas y exigencias institucionales, por eso lo que se quiere mantener siempre es prevalecer la motivación, felicidad y seguridad creando un ambiente cómodo donde los empleados estén dispuestos a afrontar cambios y nuevos retos dentro de la empresa. Según Duarte y Elías (2007).nos dice que el bienestar en una organización debe estar conformado de forma idónea que satisfaga las necesidades de sus empleados y que contribuya a una buena calidad vida como nexo al desarrollo. De acuerdo a Ivancevich et al. (2006), en el estudio sobre "Comportamiento Organizacional", indica importantes factores como: El primero tenemos el factor es el Sueldo: es una remuneración que es compensada por el trabajo realizado por los empleados; como segundo factor Funciones: son las actividades realizadas en nuestro día laboral, donde estas se presentan en ocasiones oportunidades para desarrollarse y asumir nuevos desafíos; continuando el tercer factor que es oportunidades de ascenso: es lo que todo empleado desea tener como opción de poder desarrollarse profesionalmente en la organización como cuarto factor tenemos Supervisión: persona con capacidad de controlar o direccionar la realización de una actividad determinada. Como quinto factor serían los compañeros de trabajo: conjunto de personas donde de manera independiente desempeñan sus tareas en un mismo ambiente como sexto factor las Condiciones de trabajo: se entiende por el ambiente físico y tecnológicos para el desarrollo y productividad del trabajador. Finalizando con Seguridad en el trabajo: se engloba en una serie de

procedimientos que tiene como objetivo evitar incidentes. Hay varios enfoques respecto a este tema uno de ellos es la Rotación de personal : es un determinante en el ámbito organizacional, es la situación del trabajador en su puesto donde labora y como repercute si este decide estar en corto plazo. Donde este anómalo se convierte en una problemática, ya que impactara al tener una baja de personal y los gastos que genera al tener que convocar un nuevo integrante, además de incitar perturbaciones en el labor. Tal como ocurre con el ausentismo, es imposible que los directivos excluyan en su totalidad la rotación de personal, pero que estarán obligados a restar en todo lo que se pueda, sobre todo en los trabajadores de alto desempeño según Robbins, S., & Coulter, M.(2005)

De acuerdo a Chiavenato (2011) la Seguridad laboral; determina las actividades ligadas que trascienden concisamente en la continuación de la de los trabajadores. La seguridad laboral es el termino que relaciona al conjunto de actividades, técnicas para eliminar los riesgos contraídos en el trabajo, las condiciones inseguras por eso se instruye a las personas para que lleven acabo prácticas preventivas, lo cual es de alta importancia para un desempeño optimo. La exploración de distintas investigaciones se comprueba que una cultura sana con personas que están motivadas va tener un efecto de alto calibre sobre la satisfacción laboral, la responsabilidad, el comprometerse e identificarse con la empresa va a tener como resultado una productividad muy optima, según el autor (Cameron y Freeman, 1991). Sin embargo García y Ovejero (2000) explican que realizar la retroalimentación en las empresas va tener un impacto muy bueno por ende se necesita la participación de parte de los gerentes y subordinados aseguran que elevaría el nivel de satisfacción en los trabajadores. Así mismo el autor Cardoza (2019); señala la importancia de la vida personal de cada trabajador en su entorno familiar ya que eso va reflejar en sus actividades en la organización es por ello que se debe fomentar dinamismos de integración a través de actividades sociales de esparcimiento que la misma organización diseñe y se fomente la motivación laboral. En este sentido es necesario que los jefes deben involucrar a sus colaboradores y se comparta todos los procesos de la empresa. Según Dhingra R, Punia B (2016), revela la influencia significativa en

la predisposición de los trabajadores ante al cambio y la cultura organizacional ya que impacta en productividad y motivación, cabe resaltar que trabajo de equipo cumple un rol importante en las empresas su impacto en el labor interprofesional y su efectividad afirma (Körner M, Wirtz M, Bengel J.2015)

De tal manera ElKordy M (2013), afirma que la clave para alcanzar un nivel idóneo de desempeño se necesita del compromiso y la satisfacción de los trabajadores. Hoy las organizaciones están orientadas a una táctica que logre la calidad y desempeño laboral es por ello se debe fomentar las creencias y valores en la cultura del clan y adhocracia (Gimenez J. 2013)

Oviedo (2016) explica que el bienestar laboral tiene serie de factores que inciden como el ambiente, nivel económico, relaciones entre jefes y subordinados, seguridad que influye de manera rotunda en las empresas. Yamamoto,(2014) nos indica que para entender el bienestar laboral se debe identificar las necesidades de los empleados ya que se asocia a la felicidad.

Dentro del contexto según Infocop (2017), el ambiente físico donde desempeña las actividades los empleados debe estar en optimas condiciones ya que eso influye de manera mental y física que perciben. Dado que el capital humano es lo mas importante en una organización debemos velar por su integridad que sientan satisfechos para obtener buenos resultados y logro de objetivos (Echevarría & Santiago,2016). Mientras que Perilla-Toro & Gómez-Ortiz (2017) afirma que la participación activa, el involucramiento, el reconocimiento, bonos y/o incentivos son componentes que permite un crecimiento y motivación permanente a los empleados. Para Liang-Chih, Ahlstrom, Yun-Ping, Shu-Yuan, & Meng-Jung (2016) es impredecible promover el bienestar laboral donde el nivel de satisfacción de los trabajadores sea alto. La teoría sobre las demandas y recursos laborales nos dice como ambos influyen en los trabajadores, sobretodo en las experiencias personales de cada integrante en su centro de labor (A. Bakker & Demerouti, 2014). Según Bakker & Demerouti, (2017) también recalca en su estudio como los trabajadores perciben el bienestar laboral en su medio ambiente de trabajo respectivamente (Bakker & Demerouti,2014)

Esta comprobado que la cultura organizacional es el eje principal y alto valor dentro de las organizaciones (Vertel, Paternina, Riaño & Pereira, 2013); ya que esta guía va permitir llegar a profundidad entender el comportamiento de las personas al interior de la empresa (Alvarado & Monroy, 2013). Las teorías resaltan que para lograr lo objetivos es clave que una cultura organizacional sea sana, vital, fuerte de tal manera que las personas las adopten como parte de ellos su cultura y valores (Olivares, 2013, p.72), adicionando interactuar y compartir sus creencias de manera que se alinie la eficiencia económica, social y ambiental (Bertels et al.,2010). Dado que la cultura debe efectuarse en todas las organizaciones entre otras actividades debe fomentar motivar y direccionar las conductas hacia los objetivos de la empresa, ante un constante aprendizaje, adaptación e interrelación social interna (Alcocer y Vera, 2004). Y si cerramos bajo este modelo de Hofstede (1999) argumenta que las actividades del día a día que comparten las personas de una organización es el corazón de su cultura organizacional

III. METODOLOGÍA

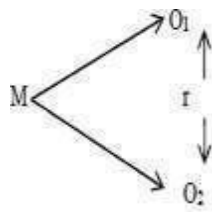
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo, correlacional de enfoque cuantitativo que inhiere el empleo o uso de los conocimientos obtenidos o de distintas teorías de investigación básica, según (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño es no experimental, porque no se maniobra el factor casual para la determinación posterior de sus efectos. Este estudio no descompone sus variables, lo que realiza es la observación de sus variables en su realidad única para posteriormente examinar según Hernández, Fernández y Baptista (2014); este diseño revisa la vinculación de las variables en una misma población de estudio.



Dónde:

M = Muestra de estudio

O1, O2 = Observaciones de: Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores.

R = Relación entre el Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable Dependiente será Cultura Organizacional siendo buena dentro de una empresa puede garantizar la vivencia satisfactoria de los empleados permitiendo estallar así su productividad y sus esfuerzos en conjunto, garantizando un éxito organizacional a través de su valor agregado en la fidelización de sus trabajadores Freeman,(2016). A través de una encuesta de Cultura Organizacional, la variable será medida con cuatro dimensiones como son Involucramiento, Consistencia institucional, Nivel de Adaptabilidad y Misión.

Los indicadores de la variable dependiente para este estudio fue: Integración y trabajo en equipo, Compromiso, Desarrollo de capacidades, Valores, Normas, Acuerdos, Organización, Cambios, Aprendizaje, Dirección , Metas y objetivos.

Variable Independiente dice que el Bienestar laboral es la resguardo de los derechos e intereses sociales de los trabajadores de la institución, donde ellos ofrecerán sus servicio en base a sus funciones con el fin de contribuir a la organización, busca compensar las necesidades de los colaboradores con el fin de mejorar sus condiciones de vida, según Chiavenato (2004). Esta variable fue medida respectivamente atraves de una encuesta que esta conformada por con cuatro dimensiones: Sueldo, Oportunidad de ascenso, Seguridad y salud laboral y Rotación.

Los indicadores de esta variable independiente para esta investigación fueron: Sueldo justo, Estabilidad laboral, Oportunidad y crecimiento, Toma de decisiones, Comunicación entre compañeros, Comodidad y seguridad, Índice derotación.

- Escala de medición: En este estudio la escala ordinal se utilizo para ambas variables ya que permitio crear niveles como totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

3.3 Población, muestra y muestreo Población

3.3.1 Población:

La población estudiada estuvo conformada por 40 trabajadores del personal de una institución Educativa de Sullana de las cuales se realizo a través de encuesta.

- Criterios de inclusión: Se incluyo al personal docente y administrativo activo.
- Criterios Exclusión: Se excluyo por criterios de salud

3.3.2 Muestra:

Teniendo como dato el análisis teórico, se coincide con Hernández, Fernández y Baptista (2014) que la muestra “es un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (p. 175). La muestra para esta investigación no se necesitara calcular ya que se considera la selección total de toda la población. Según el autor Hernández citado en Castro (2003), explica que si la población es menor a cincuenta personas, la población será igual a la muestra (p.69). Por ende se podrá realizar la investigación al total de la población. Se debe mencionar que la muestra se llevo a cabo con 38 encuestados por motivos de salud se excluyo.

3.3.3 Muestreo:

Así mismo no se llevara a cabo ningún tipo de muestreo porque se trabajo con la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio de investigación, se realizo la búsqueda de distintas fuentes, libros, revistas o artículos, para conseguir la teoría. Por otro lado los instrumentos que se utilizó fue la encuesta que es una de las técnicas de enfoque cuantitativo que a través de ello se recolecto la data necesaria acerca de las variables de estudio.

Para certificar el instrumento, se maneja la validez de contenido por juicio de expertos, se trata de profesionales con experiencia y con mucho conocimiento en la materia en cuanto al tema de estudio. En la investigación las tres personas especialistas concordaron acerca de la aplicabilidad para el desarrollo virtual de los cuestionarios a través del programa Google Drive que midieron las dos variables de Cultura organizacional y Bienestar laboral.

La Confiabilidad se alcanzó realizando el coeficiente Omega de McDonald, proyectando como resultado la variable de Cultura organizacional un coeficiente de 0,805, y para la variable de Bienestar laboral el resultado del coeficiente fue de 0,797 según (Anexo5)

3.5 Procedimientos:

El autor Sanchez, Reyes (2015) indica que el estudio de investigación señala la base en el tipo de investigación, técnicas que se manejarán en el proceso. Se realizó la encuesta debidamente al personal de la Institución Educativa donde se consideró una muestra de 48, se coordinó con el Director para la autorización respectivamente, las preguntas formuladas incluían como opciones de escala como totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente(3) de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5) respectivamente

3.6 Métodos de análisis de datos:

Para el análisis de la investigación se efectuaron preguntas de la encuesta a través de Google Forms y con los resultados se tabularon la base de datos recolectada, se utilizó como software el JAMOVI para la confiabilidad y el Excel para el procesamiento de datos, para la demostración de la hipótesis, por tanto se aplicó la prueba llamada correlación de rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

En el transcurso del estudio de investigación se tuvo dicho detalles como; la recolección de datos donde se llevó de manera cabal con responsabilidad, honestidad, veracidad y confidencialidad los resultados. La participación fue de

manera voluntaria con el conocimiento y consentimiento debidamente explicado, donde se busco que los resultados obtenidos sean de manera confidencial y sean netamente utilizados para fines de estudio.

IV RESULTADOS

Los resultados recolectados que se obtuvieron a través de la encuesta nos dará a conocer si la Cultura Organizacional influye en el personal de la una Institución Educativa, esta técnica fue aplicada a 38 personas pertenecientes a dicha organización.

Objetivo específico 1

Analizar la influencia del involucramiento institucional en el bienestar laboral en el personal de una Institución educativa

Tabla 1 : Resultados de la Dimensión involucramiento institucional en el bienestar laboral en el personal de una Institución educativa

Involucramiento	Bienestar Laboral							
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		Total general	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Satisfecho	5	13.2%	7	18.4%	0	0.0%	12	31.6%
Regular	2	5.3%	13	34.2%	9	23.6%	24	63.1%
Insatisfecho	0	0.0%	2	5.3%	0	0.0%	2	5.3%
Total general	7	18.5%	22	57.9%	9	23.6%	38	100.0%

Fuente: Elaboración propia ($\rho = 0.351$)

En la tabla 1; según los resultados se observa un grupo de personas encuestadas donde 23.6% indica estar insatisfecho en el bienestar laboral y por consiguiente de manera regular con respecto al involucramiento dentro de la Institución educativa. También mencionan que un 34.2% se encuentra de manera regular tanto para el bienestar laboral y el involucramiento, cabe recalcar que el 13.2% se encuentra satisfecho en el bienestar laboral de la misma forma con el involucramiento. Se puede establecer que si existe relación entre involucramiento y bienestar laboral con un coeficiente de 0.351, por tanto es una correlación positiva débil (anexo 7).

Objetivo específico 2

Determinar la influencia entre consistencia institucional en el bienestar laboral en el personal de una Institución educativa

Tabla 2: Resultados de la Dimensión consistencia institucional en el bienestar laboral en el personal de una Institución educativa

Consistencia	Bienestar Laboral							
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		Total general	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Satisfecho	4	10.5%	9	23.7%	1	2.6%	14	36.8%
Regular	3	7.9%	12	31.6%	7	18.5%	22	58.0%
Insatisfecho	0	0.0%	1	2.6%	1	2.6%	2	5.2%
Total general	7	18.4%	22	57.9%	9	23.7%	38	100.00%

Fuente: Elaboracion propia (rho= 0.215)

En la tabla 2; se visualiza según el personal encuestado de la Institución educativa indican estar con un 31.6% de manera regular referente al bienestar laboral y la consistencia institucional. Por lo tanto el 18.5% de los encuestados demuestra estar insatisfecho con el bienestar laboral pero sin embargo de manera regular con la consistencia; siguiendo con un 10.5% dan a conocer estar de manera satisfecho con el bienestar laboral de igual forma con la consistencia y para finalizar un 7.89% responden estar satisfechos con el bienestar laboral respectivamente. Se concluye que no existe relación entre consistencia institucional en el bienestar laboral con un coeficiente 0,215 , por tanto es correlación positiva muy debil (anexo 8)

Objetivo específico 3

Identificar la influencia del nivel de adaptabilidad en el bienestar laboral en el personal de una Institución educativa.

Tabla 3: Resultados de la Dimensión nivel de adaptabilidad en el bienestar laboral en el personal de una Institucion Educativa.

Adaptabilidad	Bienestar Laboral							
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		Total general	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Satisfecho	7	18.4%	18	47.4%	3	7.9%	28	73.7%
Regular	0	0.00%	4	10.5%	5	13.2%	9	23.7%
Insatisfecho	0	0.00%	0	0.00%	1	2.6%	1	2.6%
Total general	7	18.4%	22	57.9%	9	23.6%	38	100.00%

Fuente: Elaboracion propia (rho= 0.526)

En la tabla 3; muestra según los encuestados que un grupo de personal indica que el 47.4 % esta de manera satisfecho con la adaptabilidad y de forma regular con el bienestar laboral. Siguiendo con un 18.4% se encuentra satisfecho tanto como en el bienestar laboral y la adaptabilidad en la institución educativa. Sin embargo un 13.2% indica estar insatisfecho con el bienestar laboral y regular con el nivel de adaptabilidad en la institución. Por lo tanto se demuestra que si existe relación entre nivel de adaptabilidad en el bienestar laboral con un coeficiente de Spearman 0.526 , es decir una correlación positiva muy debil (anexo 9)

Objetivo específico 4

Analizar la influencia de la misión en el bienestar laboral en el personal de una Institución educativa

Tabla 4: Resultados de la Dimensión misión en el bienestar laboral en el personal de una Institución educativa

Misión	Bienestar Laboral							
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		Total general	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Satisfecho	7	18.4%	16	42.1%	3	7.9%	26	68.4%
Regular	0	0.00%	4	10.5%	5	13.2%	9	23.7%
Insatisfecho	0	0.00%	2	5.3%	1	2.6%	3	7.9%
Total general	7	18.4%	22	57.9%	9	23.7%	38	100.00%

Fuente: Elaboracion propia (rho= 0.636)

En la tabla 4; nos muestra que un 42.1% esta regular con el bienestar laboral y la misión de manera satisfecha, siguiendo con un 18.4% se encuentra satisfecho tanto con el bienestar laboral y la misión en la institución educativa. Por lo tanto 13.2% se encuentra en el nivel de insatisfecho en el bienestar laboral y regular con la misión, finalizando con un 10.5% que se ubica de manera regular en ambas respectivamente. Se puede establecer que si existe relación entre la misión en el bienestar laboral con un coeficiente de Spearman 0.636 , es decir una correlación positiva media (anexo10)

Objetivo general

Determinar la influencia de la Cultura organizacional en el Bienestar laboral en el personal de una Institución educativa

Tabla 5 :Resultados de la Dimensión Cultura organizacional en el Bienestar laboral en el personal de una Institución educativa

Cultura Organizacional	Bienestar Laboral							
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		Total general	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Satisfecho	7	18.4%	14	36.8%	1	2.6%	22	57.8%
Regular	0	0.0%	8	21.1%	8	21.1%	16	42.2%
Total general	7	18.4%	22	57.9%	9	23.7%	38	100.0%

Fuente: Elaboracion propia (rho= 0.544)

La tabla 5;se observa que un grupo de participantes del 36.8% del total de encuestados institución educativa se encuentra de forma regular en el bienestar laboral y satisfecho con respecto a la cultura organizacional. Por tanto el 21.1% del total de encuestados de la institución educativa se encuentra regular con el bienestar laboral y de la misma manera con la cultura organizacional; finalizando con un 18.4% que indica estar satisfecho en ambas respectivamente. Se puede establecer que existe relación entre la cultura organizacional y bienestar laboral por tanto se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,544,es decir una correlación positiva media (anexo 6)

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al Objetivo general del estudio de investigación fue determinar la influencia de la cultura organizacional en el bienestar laboral en una institución educativa de Sullana. Según los resultados conseguidos a través de herramientas utilizadas para recolectar la data, se determinó que mediante la prueba estadística de Spearman nos arrojó un valor de 0.544, por ende se determina una correlación positiva media, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se afirma que la cultura organizacional influye en el bienestar laboral de una institución educativa de Sullana 2020.

Cabe mencionar que la variable de cultura organizacional daremos a conocer el valor de porcentaje alto de 36.84% donde apunta indicando estar en un nivel regular con respecto al bienestar laboral, pero también se encuentra en su nivel satisfecho con la cultura organizacional. Así mismo lo respalda Phalen, (2000) donde resalta que la cultura en las organizaciones se da en el día a día a través de grupos de personas que interactúan y comparten una misma organización donde se presentan distintos puntos de vista donde existieran acuerdos y discrepancias, que transmitieran emociones, experiencias, vivencias entre sí donde se creara una sucesión de nuevas enseñanzas.

Según el autor Ovidio (2016), menciona que el bienestar laboral conforma varios componentes como el ambiente físico, nivel económico, las interacciones y trato entre gerentes y subordinados, la seguridad que se transmite en los empleados que tendrá como efecto la tranquilidad y placidez de los trabajadores

Por su parte Torres (2017) en la tesis Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima donde se alcanzó un relación de nivel alto con un valor de 0.98 por tanto se afirma que existe una relación significativa entre la cultura con la satisfacción laboral en los trabajadores. Debemos mencionar la importancia de la cultura en las organizaciones ya que es ese aspecto muchas veces no lo trabajan como es debido ya que de eso va impactar en el estado de ánimo de los trabajadores y como efecto en la

realización de sus tareas.

Respecto en el cruce de resultados entre la dimensión de involucramiento con bienestar laboral se validó la correlación a través de la técnica del rho de Spearman teniendo como resultado ($\rho=0,351$; sig. 0,031) es decir una correlación positiva débil, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, pero existe un grupo de encuestados que indican que el 23.68% manifiesta estar insatisfecho en el bienestar laboral y de manera regular con el involucramiento.

Se constató en el estudio de investigación que en un 34.21% de los encuestados se encuentran en un nivel regular con respecto al involucramiento y el bienestar laboral en la institución. Es por ello que hoy en día las organizaciones se debe fomentar el trabajo de equipo, valorar al personal para que de esa manera se sienta identificado los colaboradores y prevalezca siempre el compromiso.

Siguiendo a Denison, D. Hooijberg, R., Lane, N., & Lief, C. (2012); y Gómez Roldán (2014, p. 95); quienes consideran que la capacidad de los trabajadores al asignarles responsabilidad y autonomía en las decisiones va permitir involucramiento el compromiso con su trabajo y participación activa. Hoy en día todas las empresas en el mundo se ha demostrado que estas dimensiones como el involucramiento impacta significativamente en el desarrollo de actividades en las organizaciones ya que ese factor es como un estímulo a que el personal se ligue fuertemente. Según Dubrin, (2008) es una percepción con cierta aceptación o rechazo por algo que existe como el ambiente laboral.

Asimismo coincide el autor Ríos Torres. (2018), en el estudio tesis, "Cultura organizacional y la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Loreto, se comprobó que si existe influencia entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos ya que se necesita contar con un personal comprometido para concretar las metas de la organización de la mano con buena

relaciones interpersonales.

Resulta importante mencionar con respecto a la consistencia institucional se encuentra en un 31.58% de manera regular, esto en la actualidad se debe primar en toda organización ya que a través de los valores, normas, consensos y/o acuerdos va permitir poder superar cualquier obstáculo o conflicto que se presente. Por lo tanto como resultado ($\rho=0,215$; sig. 0,194) es decir una correlación positiva muy débil, entonces demuestra que la consistencia institucional no influye en el bienestar laboral.

El comportamiento de las personas están netamente entrelazados con su pensamiento y actuar donde todos los trabajadores se integren con el fin de definir acuerdos con el fin de que no se pierda la estabilidad interna según Gómez, I, Bray, R y Guillermo (2012).

Este estudio según el autor Melian (2017), en su tesis la Cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad 2017. tesis de doctorado Universidad de Valencia, donde se concluye en su estudio que si existe una relación positiva con un valor de 0.63 respectivamente.

De acuerdo a la guía de Denison, las instituciones proactivas son realmente consientes ya que han comprado que tener una cultura fortalecida que es interactuada y compartida por los colaboradores y con ello poder trabajar los acuerdos ligados en valores para que permita lograr una idónea coordinación.

Se observa en nuestro estudio según la recolección de data que el 23.68% indican que se encuentran de manera regular con respecto al bienestar y satisfecho con respecto a la consistencia que equivale a un número de 9 personas que afirman dicho resultado. Por lo tanto esta dimensión se va

relacionar con la estabilidad que necesita toda organización siempre contando con una visión que esta siempre orientado al logro de metas, por eso las empresas efectivas mantienen una cultura organizacional muy fortalecida pero siempre coordinadas e integradas según (Pervais, 2011) Respecto al nivel de adaptabilidad y bienestar laboral se menciona un 47.37% se encuentra de manera regular con respecto al bienestar laboral y un 13.16% en nivel regular en cuanto a la adaptabilidad ya que eso muestra que en el bienestar laboral los encuestados no se encuentran en su totalidad contentos pero sin embargo si están dispuestos a los cambios asumir nuevos retos y con la predisposición de adaptabilidad ante una innovación por parte de la institución. Por lo tanto se demuestra que si existe relación entre nivel de adaptabilidad en el bienestar laboral con un 0.526, que se refiere correlación positiva muy débil (anexo9)

Según Roca (2016), coincide su trabajo de investigación titulado: La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) afirma que existe influencia significativa la cultura con el desempeño de las personas, llegando a concluir que el sentir en un ambiente laboral tendra un gran impacto. Es de suma importancia considerar que la adaptabilidad va permitir evaluar las aptitudes y destrezas de los trabajadores en la organización que va impactar de manera positiva en el logro de objetivos en la adopción continua de cambios al hacer las cosas y/o actividades del trabajo según Gómez Roldán (2014)

Así mismo con la investigación de Dhingra R, Punia B (2016), indica la participación y el compromiso de los trabajadores ante al cambio, por ende se debe mencionar que cada integrante de la organización se apoyan en base a un plan de gestión del cambio que hoy todas las organizaciones la proponen y la llevan acabo ya que lo hacen con el fin de adaptarse mejor a las transformaciones y los nuevos retos que se presente en su ámbitolaboral.

Es así como Liang-Chih, Ahlstrom, Yun-Ping, Shu-Yuan, & Meng-Jung (2016) respalda haciendo comprender lo importante es fomentar el bienestar

laboral donde los colaboradores se sientan cómodos y que su nivel de satisfacción sea óptimo y alto. Por su parte las organizaciones debidamente eficientes buscan un alto nivel de integración de manera interna en la institución que se reflejara a través de la dimensión de la consistencia que iría de la mano con el alto nivel de adaptación externa, para así poder concretar y lograr un nivel de flexibilidad óptima por ende esto demostrará el grado de las instituciones como han ido logrando implementar cambios, asumiendo riesgos y de ello rescatar y aprender.

Por tanto Pervais(2011) declara que la adaptabilidad trata de equilibrar toda organización, con la finalidad de que las personas puedan acoplarse y asumir sin temor las transformaciones ante nuevos retos.

Además debemos recalcar que hoy en día la adaptabilidad laboral es un proceso que sobrepasa las aptitudes, habilidades, destrezas de las personas ya que lo que se busca es que logren adaptarse a su organización a su ambiente donde desarrollan sus tareas diarias ya que sin eso se dificulta dicho proceso ya que las variantes y no favorables condiciones laborales no van a ayudar el cumplimiento de los objetivos.

En respuesta a los resultados de los encuestados con respecto al cruce de la dimensión de la misión con el bienestar laboral se corroboró la correlación a través de la técnica del rho de Spearman teniendo resultado ($\rho=0,636$ sig.=0.001) es menor que la significancia fijada de 0,05, por lo tanto es una correlación positiva media, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia se afirma que la misión influye en el bienestar laboral de una institución educativa de Sullana .

Por debajo del índice se observa según los resultados que un 42.11% se encuentra en nivel regular con respecto al bienestar laboral y con relación a la misión se ubica de manera satisfactoria según respuesta de los encuestados. Asimismo se ha comprobado que un 13.16% se encuentra de manera regular con

respecto a la misión y por tanto ese grupo de encuestados se debe reforzar, concientizar la importancia de la misión de una institución ya que con ello se fomentara el compromiso de todos los colaboradores.

Por su lado Pervaiz (2011) indica que para entender la misión toda organización debe tener una visión a largo plazo para toda organización, ya que en ella se definirá la razón de existir de una institución, a través de alineamientos que permita alcanzar lo mas deseado.

La misión representa un propósito apuntando a una dirección específica y clara tanto para organización como para quienes la conforman. Buscar un sentido de misión que permita mirar hacia el futuro deseado. Es por ello que las organizaciones a nivel mundial tienen como principal elemento planificar de manera estratégica ya que a partir de ello se planterarn los objetivos que son los que llevaran de la mano a los emprendedores, directivos, negocios para así tener una visión mas definida y a la vez poder aplicarla respectivamente.

Por tanto la misión de una organización es el índice de razones del porque la existencia de la compañía donde su objetivo es hacer realidad su visión que lo nombramos ya que va también ligado a la razón de ser de la empresa.

VI CONCLUSIONES

Primera: La relación entre cultura organizacional en el bienestar laboral en una institución educativa de Sullana, tiene un coeficiente de correlación positiva media según el valor de Spearman's rho 0.544, por tanto si existe relación en ambas variables.

Segunda: Con respecto al Involucramiento; demuestra que según el valor Spearman's rho 0.351 se determina que si existe relación significativa, por tanto es una correlación positiva débil según los resultados obtenidos en el estudio.

Tercera: Del mismo modo con la consistencia; se comprueba que según el valor de Spearman de 0.215 se determina que no existe relación en la consistencia institucional en el bienestar laboral, por tanto es una correlación positiva muy débil.

Cuarta: El nivel de adaptabilidad y bienestar laboral en una institución educativa el valor de Spearman's rho 0.526; se afirma que si existe relación significativa, por tanto se refiere a una correlación positiva media según la investigación realizada.

Quinta: Así mismo la dimensión de misión nos arroja resultados de datos obteniendo el valor Spearman's de 0.636, por tanto es una correlación positiva media, finalmente se afirma que si existe relación en la misión en el bienestar laboral.

VII RECOMENDACIONES

Primera: Que se mantenga la coordinación en la Institución educativa de la mano con el personal y el directorio y afianzar mucho más la cultura de la organización y así poder llegar de manera más idónea a cada uno de los miembros siempre encaminando hacia las metas y objetivos que se desean concretar con el día a día con visión al futuro para el bienestar de todos quien los conforma.

Segunda: En cuanto al involucramiento se debe implementar actividades de confraternidad donde se fomente la integración y de ello se forme de manera natural el trabajo en equipo en la institución, ya que sabemos que es de gran imponente valor que cada miembro se involucre y se comprometa con su trabajo.

Tercera: Que se fortalezca las diversas capacidades individuales poniendo en marcha un procedimiento que logre el empoderamiento, con el objetivo obtener un nivel de motivación, compromiso y satisfacción en la institución.

Cuarta: Desarrollar de manera continua capacitaciones, para el personal y tener un mejor desempeño laboral, obteniendo resultados positivos de adaptación ante diversas exigencias en el ámbito organizacional.

REFERENCIAS

- Alcocer y Vera, (2004) Acerca de la cultura organizacional. *Revista Cultura*, 18 (2004), pp. 227-239
- Alvarado, Ó., & Monroy, R. (2013). Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores. *Cuadernos de administración*, 26(47).
- Bertels et al., (2010) Bertels, S., Papania, L. y Papania, D. (2010). Embedding sustainability in organizational culture: A systematic review of the body of knowledge [consultado 10 Sep 2016]. Disponible en: <http://nbs.net/wp-content/uploads/Systematic-Review-Sustainability-and-Corporate-Culture.pdf>.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2014). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 35–42. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.005>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing*, 11, 1– 28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273– 285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª ed.). México: Mc GrawHill.
- Cardoza, M (2019) Satisfaction with life and job satisfaction. *Ucv hacer. Rev. Inv. Cult.* 8 (1)15: 75-84
- Chiavenato (2011). *Administración de recursos humanos novena edición*. Editorial McGraw-Hill. México D.F. ISBN. 978—607-15-0560-6. Pag. 81, 237, 280.
- Cameron, K. S.; Freeman, S. J., (1991). “Cultural Congruence, Strength, and Type: Relationships to Effectiveness”, en: *Research in Organizational Change and Development*, v. 5, p.23-58.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*, (5ta. Edición). Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Dhingra R, Punia B. Impact of organizational culture on employees’ readiness to change. *Journal of Management Research*.2016;16(3):135-7.

- Dubrin, A. (2008). Relaciones Humanas. Comportamiento Humano en el trabajo. Novena edición. Editorial PEARSON EDUCACIÓN, México. ISBN: 978-970-26-1080-9
- Davenport, T. (1993). Process innovation: Re-engineering work through information technology. Boston. Harvard Business School Press
- Duarte, T., y Elías. R. (2007). Approach to Welfare Theory. Revista Scientiaet technica. Vol. 01. N°37-2007. Pereira-Colombia.
- Denison, D., Hooijberg, R., Lane, N., & Lief, C. (2012). Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy. 1st ed, San Francisco, CA, US: John Wiley & Sons. ISBN: 9781118235102
- ElKordy M. Transformational Leadership and Organizational Culture as Predictors of Employees Attitudinal Outcomes. Business Management Dynamics. 2013;3(5):15-26.
- Echevarría, K., & Santiago, R. (2016). Percepción del bienestar laboral de los empleados: Estudio comparativo según su género. Revista Internacional Administración y Finanzas, 10(2), 17–27
- Freeman, E. (2016). Strategic management: A stakeholder approach. Boston: Pitman
- García, A.; Ovejero A., 2000. Feedback Laboral y Satisfacción, s. l., Universidad de Oviedo.
- Gimenez J, Jiménez D, Martínez M. Organizational culture for total quality management. Total Quality Management & Business Excellence. 2013;24(5- 6):678-692.
- Gómez Roldán, I. (2014). Innovación y cultura organizacional. Tesis doctoral, Universidad Nacional Educación a Distancia. España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=44838>
- 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>.
- Gómez, I, Bray, R. y Guillermo, R. (2012). Cultura organizacional: aproximación sectorial en Bogotá. Revista Facultad De Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 20 (2), 19-41

- Gasalla (2014), *La Nueva Organización de Personas la Dirección por Confianza*. Editorial Pirámide. Décimo tercera edición. España. I.S.B.N.: 978-84-368-3206-8
- Hitt, M., Ireland, D., y Hoskisson, R. (1999). *Administración Estratégica*. México D.F.: Thomson Editores. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. . (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D. F.: Mc Graw-Hill Education. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hofstede, (1999) *Culturas y organizaciones*. El software mental. Alianza, (1999) Infocop. (2017). El papel del bienestar en el ámbito laboral: fundamentos y aportaciones desde la Psicología. *Revista de Psicología*, 1–9. Retrieved from http://www.infocop.es/view_article.asp?id=7038
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional*. Séptima edición. Editorial McGraw-Hill. España. ISBN: 9781456223960
- Liang-Chih, H., Ahlstrom, D., Yun-Ping, A., Shu-Yuan, C., & Meng-Jung, H. (2016). High performance work systems, employee wellbeing, and job involvement: an empirical study. *Personnel Review*, 45(2), 296–314. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2014-0201>
- Kuang, H., Ren, H., & Huery, C. (2010). The Effects of Transformation Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction on the Organizational Performance in the Non-profit Organizations. Nan Haw University, Taiwan
- Körner M, Wirtz M, Bengel J, Göritz A. Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams. *BMC Health Services Research*. 2015;15(1):1-12.
- Mondragon. (2016) en la tesis “Propuesta para mejorar la cultura organizacional de trabajo de la dgctic de la sedesol 2016”. tesis de postgrado. centro de investigación e innovación entecnologíasde la información y comunicación. Obtenido de <https://infotec.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1027/112/1/PROPUESTA%2>

OPARA%20MEJORAR%20LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL.pdf

- Melián (2017) en la tesis LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO: EL PAPEL MEDIADOR DEL CLIMA Y LA REFLEXIVIDAD 2017. Tesis de doctorado. Universidad de Valencia. obtenido de <http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61014/TESIS%20DEFINITIVA.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Olivares, (2013) The Organizational Culture, a key asset for the survival of the company. *International Journal of Good Conscience*, 8 (2013), pp. 72-91
- Oviedo, R. (2016). Bienestar laboral. Recuperado de: http://www.associare.com.ar/articulos/bienestar_laboral.pdf
- Phalen, P. (2000). Pioneers, girlfriends and wives. An agenda for research on women and the organizational culture of broadcasting. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*. Recuperado el 20, de marzo, de 2010 de <http://www.highbeam.com/doc/1G1-63018843.html>
- Pervaiz K., A. (2011). La administración de la innovación. México: Pearson.
- Perilla-Toro, L., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(2), 95–108. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración. México: Pearson Educación.
- Roca (2016) en la tesis La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) 2016. Tesis de maestría. Universidad de Belgrano Buenos Aires. Obtenido en http://www.revistacts.net/wp-content/uploads/2018/01/Tesis_Roca.pdf
- Rahmat, A., Muhammad, A., Mohammad, P., Weishen, W., y Berto, U. (2020). Organizational Climate and Performance: The Mediation Roles of Cohesiveness and Organizational Commitment. *Semantic Scholar*, 469(1). doi:10.1088/1755-1315/469/1/012048
- Scarborough, V. (2019). When Collaborators Collaborate. *CoatingsTech*, 16(5), 56.

Retrieved from

<https://link.gale.com/apps/doc/A603633002/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=8eacd089>

Strydom, J, Z y Murria, L.(2004): Quality, culture and change. Quality in higher EducaUJPn, Vol.10, N°3

Sanchez Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños de la Investigación Científica*.

Toscano, N. (Agosto, 2015). Understanding the Impact of Leadership and Organizational Culture on Nonprofit Employees' Commitment and Turnover Intention (Tesis). Virginia Commonwealth University, Virginia. Retrieved

from <http://scholarscompass.vcu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4950&context=etd>

Torres(2017) en la tesis Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima – 2017. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría. Obtenido en

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9106/Torres_CPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9106/Torres_CPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vesga, R., & Javier, J. (2013). Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior. Revista Científica Guillermo de Ockham, 11(2).

Vasquez.(2018) en la tesis “ El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en colombia 2018”. Tesis de maestría. Universidad de Antioquia. Obtenido de

http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_18_BienestarLaboralVentaja.pdf

Yamamoto, S. (2014). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. Recuperado de: Yamamoto, S. (2014). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. Recuperado de:

http://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_jorge_yamamoto.pdf

Zans (2017) en la tesis Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA MATAGALPA.

Tesis de maestria obtenido <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Población / Muestra	Tipo / Diseño	Técnicas / Instrumentos
Cultura Organizacional	Siendo buena dentro de una empresa puede garantizar la vivencia satisfactoria de los empleados permitiendo estallar así su productividad y sus esfuerzos en conjunto, garantizando un éxito organizacional a través de su valor agregado en la fidelización de sus trabajadores, Freeman (2016)	La variable será medida a través de una encuesta que cuenta con dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> -Involucramiento - Consistencia institucional - Nivel de Adaptabilidad - Misión 	<p>Integración y Trabajo en equipo Compromiso, Desarrollo de capacidades</p> <p>Valores, Normas y Acuerdos</p> <p>Organización, Cambios y Aprendizaje</p> <p>Dirección, Metas y objetivos,</p>	Conformado por 40 trabajadores	<p>Tipo correlacional</p> <p>No experimental</p> <p>Método cuantitativo</p>	Cuestionario y/o encuesta
Bienestar Laboral	Es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, ellos prestan sus servicios, según su función es apoyar y complementar a la organización, busca satisfacer las necesidades con el fin de mejorar sus condiciones de vida, según Chiavenato (2004)	Será medida a través de una encuesta, con respecto a cómo influye la cultura organizacional en los factores del bienestar laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo - Oportunidad de ascensos - Seguridad y salud laboral - Rotación 	<p>Sueldo justo</p> <p>Estabilidad laboral Oportunidad y crecimiento Toma de decisiones</p> <p>Comunicación entre compañeros</p> <p>Comodidad y seguridad</p> <p>Índice de rotación</p>			

Anexo 2: Matriz de Consistencia

AUTOR: TALLEDO ROJAS NURIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	JUSTIFICACION
<p>Problema General ¿Cómo es la influencia entre la cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia entre cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020.</p>	<p>Hipótesis General Si Existe influencia significativa entre cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020.</p>	<p>Teórica Esta investigación teórica es de gran importancia ya que a través de los resultados nos va a ayudar a analizar y saber cómo influye la cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal administrativo de la institución educativa de Sullana, 2020. Por lo tanto, se busca profundizar a través de herramientas y estudios teóricos que se serán de gran ayuda como eje principal para el desarrollo de la organización</p> <p>Práctica Este estudio práctico es de gran interés ya que a través de los resultados servirá para cooperar con propuestas, estrategias para así fortalecer la cultura organizacional y el bienestar laboral.</p>
<p>Problema Específicos 1: ¿Cómo influye el involucramiento institucional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020?</p>	<p>Objetivo Específico 1: Analizar la influencia del involucramiento institucional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específica 1: Influye significativamente el involucramiento institucional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020.</p>	
<p>Problema Especifico 2 : ¿De qué manera influye el nivel de adaptabilidad en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020?</p>	<p>Objetivo Específico 2: Identificar la influencia del nivel de adaptabilidad en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020.</p>	<p>Hipótesis Especifica 2: Es significativo el nivel de adaptabilidad en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020.</p>	

<p>Problema específico 3: ¿Cual es la influencia entre consistencia institucional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana,2020?</p> <p>Problema específico 4: ¿ De que manera influye la misión en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana,2020?</p>	<p>Objetivo Específico 3: Determinar la influencia entre consistencia institucional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana,2020.</p> <p>Objetivo Específico 4: Analizar la influencia de la misión en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana,2020.</p>	<p>Hipótesis específica 3: Si existe influencia significativa entre consistencia institucional en el bienestar laboral en el personal de una institución educativa de Sullana, 2020?</p> <p>Hipótesis específica 4: Es significativo la influencia de la misión en el bienestar en el personal de una institución educativa de Sullana,2020.</p>	<p>Metodológica Desde el punto metodológica, nos ayudara analizar y validar atravez de instrumentos de dos variables para medir y dar aportes para posteriores investigaciones de carácter educativo</p> <p>Social En el punto social conocernos como hoy en día la influencia de la cultura organizacional impacta en el bienestar laboral en el personal administrativo, por ende tiene una gran importancia social .</p>
---	---	--	---

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Estimado colaborador(a)

El presente cuestionario solo tiene fines académicos y de carácter anónimo tiene por objetivo conocer la Influencia de la Cultura Organizacional en el bienestar laboral de una Institución Educativa de Sullana. Por ello se pide responder con sinceridad, se agradece su participación

Instrucciones:

A continuación se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá responder marcando con un aspa (X) en la que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todos son opiniones.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Cultura Organizacional		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente de Acuerdo (5)
Nº	Ítems					
	INVOLUCRAMIENTO					
1	¿Se debe fomentar la integración, trabajo en equipo y respeto entre los trabajadores?					
2	¿Es de mucho valor que el trabajador se involucre y se comprometa con su trabajo?					
3	¿Es importante que la institución invierta en el desarrollo de capacidades para obtener mejores resultados?					
	CONSISTENCIA INSTITUCIONAL					
4	¿Olvidar los valores genera conflictos en la institución?					
5	¿Existe en la institución un código de ética que fija normas y orienta nuestros comportamientos en lo que se debe o no hacer?					

6	¿Resulta difícil llegar a un acuerdo ante casos críticos y conflictivos?					
	NIVEL DE ADAPTABILIDAD					
7	¿Se organiza y se plantea nuevos sistemas mejorados para realizar el trabajo?					
8	¿Esta dispuesto asumir nuevos cambios ante una innovación por parte de la institución?					
9	¿Se aplica retroalimentación para la mejora de aprendizaje y cumplimiento de tareas?					
	MISION					
10	¿La misión de la institución es objetiva y tiene dirección clara?					
11	¿El trabajo que se realiza está orientado al logro de metas y objetivos?					

□

Cuestionario de Bienestar Laboral

Bienestar Laboral		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente de Acuerdo (5)
Nº	Ítems					
	SUELDO					
1	¿Cree usted que el sueldo que recibe es justo?					
2	¿Su remuneración que percibe compensa el tipo labores que usted hace ?					
	OPORTUNIDAD DE ASCENSO					
3	¿Existe estabilidad laboral en mi centro de trabajo?					
4	¿ Se siente satisfecho con sus oportunidades de ascenso y crecimiento en el trabajo?					
5	¿Participo de manera activa en la toma de decisiones de la institución?					
	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL					
6	¿Entre los compañeros de trabajo existe comunicación y apoyo mutuo?					
7	¿Considera usted que su lugar de trabajo es el ideal y cómodo para realizar sus tareas?					
8	¿Cree usted que la institución debe tener en cuenta la salud física y psicológica en su puesto de trabajo?					
	ROTACION					
9	¿Cree importante la rotación de puestos en la organización?					
10	¿Cree usted que la rotación de puestos genera mejoras en el equipo de trabajo?					

ANEXO 4: Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la Cultura Organizacional en el Bienestar Laboral en el personal de una Institución Educativa de Sullana, 2020

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			
									SI	NO	SI	NO		SI
<p>Cultura Organizacional</p> <p>Intenciones de los empleados de ser más productivos y mejorar su desempeño en el trabajo, garantizando un clima laboral positivo y un ambiente de trabajo seguro y saludable.</p>	Involucramiento	Integración y Trabajo en equipo	Se debe fomentar la integración, trabajo en equipo y respeto entre los trabajadores.						X	X	X	X		
		Compromiso		Es de mucho valor que el trabajador se involucre y se comprometa con su trabajo						X	X	X	X	
		Desarrollo de capacidades		Es importante que la institución invite en el desarrollo de capacidades para obtener mejores resultados						X	X	X	X	
		Consistencia institucional	Valores	Olvidar los valores genere conflictos en la institución						X	X	X	X	
		Conjunto de valores, normas, acuerdos que apoyan de manera positiva a la institución	Normas	Existe en la institución un código de ética que fija normas y orienta nuestros comportamientos en lo se debe o no hacer						X	X	X	X	
			Acuerdos	Resulta difícil llegar a un acuerdo ante casos críticos y conflictivos						X	X	X	X	
		Organización		Se organiza y se plantea nuevos sistemas mejorados para realizar el trabajo						X	X	X	X	
		Nivel de Adaptabilidad	Cambios	Este dispuesto asumir nuevos cambios ante una innovación por parte de la institución						X	X	X	X	
		Capacidad de asumir nuevos cambios	Aprendizaje	Se aplica la retroalimentación para la mejora de aprendizaje y cumplimiento de tareas						X	X	X	X	
		Misión	Dirección	La misión de la institución es objetiva y tiene dirección clara						X	X	X	X	
		Alcanzar propósitos de lo que se desea	Metas y objetivos	El trabajo que se realiza está orientado al logro de metas y objetivos						X	X	X	X	

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Bienestar Laboral Caracterización en la percepción de los derechos e intereses de los empleados de la Institución Educativa de Sullana, 2020. La investigación busca establecer las necesidades de las trabajadoras con el fin de mejorar sus condiciones de vida.	Sueldo	Sueldo justo	Cree usted que el sueldo que recibe es justo						X		X							
			¿La institución que recibe compensa el tipo labores que usted hace?						X		X		X					
	Oportunidad de ascenso	Estabilidad laboral	Existe estabilidad laboral en mi centro de trabajo						X		X		X					
			¿Me siento satisfecho con sus oportunidades de ascenso y crecimiento en el trabajo?						X		X		X		X			
	Seguridad y salud laboral	Comunicación entre compañeros	Participo de manera activa en la toma de decisiones de la institución						X		X		X		X			
			¿Entre los compañeros de trabajo existe comunicación y apoyo mutuo?						X		X		X		X			
	Prevenir riesgos laborales ofreciendo ambientes seguros	Comodidad y Seguridad	Considero usted que su lugar de trabajo es el ideal y cómodo para realizar sus tareas						X		X		X		X			
			Cree usted que la institución debe tener en cuenta la salud física y psicológica en su punto de trabajo						X		X		X		X			
	Rotación	Índice de Rotación	Cree importante la rotación de puestos en la organización						X		X		X		X			
			Cree usted que la rotación de puestos genera mejoras en el equipo de trabajo						X		X		X		X			


FIRMA DE EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Determinar la influencia entre cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una Institución Educativa de Sullana, 2020

DIRIGIDO A: Personal de una Institucion Educativa de Sullana, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lany Marcela Oviedo Rojas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración
Con Mención Gerencia Empresarial.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

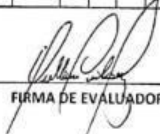

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la Cultura Organizacional en el Bienestar Laboral en el personal de una Institución Educativa de Sullana, 2020

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura Organizacional Freeman (2019) nos dice: "Será más fácil para una empresa poder garantizar la vivencia de sus valores si los empleados perciben consistentemente sus comportamientos y sus acciones en concordancia con los valores organizacionales y sus impactos en la vida organizacional de los trabajadores".	Involucramiento Se refiere a la capacidad de desarrollo de actividades que desempeña el trabajador y su participación	Integración y Trabajo en equipo	Se debe fomentar la integración, trabajo en equipo y respeto entre los trabajadores.						X	X	X	X					
			Es de mucho valor que el trabajador se involucre y se comprometa con su trabajo						X	X	X	X					
			Es importante que la institución invite en el desarrollo de capacidades para obtener mejores resultados						X	X	X	X					
	Consistencia institucional Conjunto de valores, normas, acuerdos que aportan de manera positiva a la institución	Valores	Olvidar los valores genera conflictos en la institución							X	X	X	X				
			Existe en la institución un código de ética que fija normas y orienta nuestros comportamientos en lo se debe y no hacer						X	X	X	X					
			Resulta difícil llegar a un acuerdo ante casos críticos y conflictivos						X	X	X	X					
	Nivel de Aceptabilidad Capacidad de asumir nuevos cambios	Organización	Se organiza y se plantea nuevos sistemas mejorados para realizar el trabajo							X	X	X	X				
			Este dispuesto asumir nuevos cambios ante una innovación por parte de la institución						X	X	X	X					
			Se aplica la retroalimentación para la mejora de aprendizaje y cumplimiento de tareas						X	X	X	X					
	Misión Alcanzar propósitos de lo que se desea	Dirección	La misión de la institución es objetiva y tiene dirección clara							X	X	X	X				
			El trabajo que se realiza está orientado al logro de metas y objetivos						X	X	X	X					

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente de acuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO
Bienestar Laboral Chiavenato (2004) En la percepción de los derechos e intereses de los empleados de la organización, estos presionan su servicio, según su función a apoyar y complementar a la organización busca satisfacer las necesidades de los trabajadores con el fin de mejorar sus condiciones de vida.	Salario	Sueldo justo	Cree usted que el sueldo que recibe es justo					X		X				
	Dinero que percibe una persona que trabaja		La remuneración que percibe compensa el tipo labores que usted hace					X		X		X		
	Oportunidad de ascenso	Estabilidad laboral	Existe estabilidad laboral en mi centro de trabajo					X		X		X		
	Progreso de un trabajador al escalar un nuevo cargo en una organización		Se siente satisfecho con sus oportunidades de ascenso y crecimiento en el trabajo					X		X		X		
	Toma de decisiones	Comunicación entre compañeros	Participo de manera activa en la toma de decisiones de la institución					X		X		X		
	Seguridad y salud laboral		Entre los compañeros de trabajo existe comunicación y apoyo mutuo					X		X		X		
	Prevenir riesgos laborales ofreciendo ambientes seguros	Comodidad y Seguridad	¿Considera usted que su lugar de trabajo es el ideal y cómodo para realizar sus tareas					X		X		X		
	Rotación		Cree usted que la institución debe tener en cuenta la salud física y psicológica en su puesto de trabajo					X		X		X		
	Cuando las personas rotan o remplazan un puesto	Índice de Rotación	Cree importante la rotación de puestos en la organización					X		X		X		
			Cree usted que la rotación de puestos genera mejoras en el equipo de trabajo					X		X		X		


 FIRMA DE EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Determinar la influencia entre cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una Institución Educativa de Sullana, 2020

DIRIGIDO A: Personal de una Institución Educativa de Sullana, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Antonio Flores Sullana Alex

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración Con Mención en Gerencia Empresarial

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la Cultura Organizacional en el Bienestar Laboral en el personal de una Institución Educativa de Sullana, 2020

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura Organizacional freemian, 2001) (9) nos dice: "Siendo la cultura el conjunto de valores que guían la conducta de los empleados dentro de una organización y sus esfuerzos en conjunto para garantizar un éxito organizacional a valor agregado en la institución de sus integrantes."	Involucramiento Se refiere a la capacidad de desarrollo de actividades que desempeña el trabajador y su participación	Integración y Trabajo en equipo	Se debe fomentar la integración, trabajo en equipo y respeto entre los trabajadores.						X	X	X	X					
			Es de mucho valor que el trabajador se involucre y se comprometa con su trabajo						X	X	X	X					
			Es importante que la institución invite en el desarrollo de capacidades para obtener mejores resultados						X	X	X	X					
	Consistencia institucional Conjunto de valores, normas acuerdo que aportan de manera positiva a la institución	Valores	Ovidar los valores genera conflictos en la institución							X	X	X	X				
			Existe en la institución un código de ética que fija normas y orienta nuestros comportamientos en lo se debe o no hacer						X	X	X	X					
			Resulta difícil llegar a un acuerdo ante casos críticos y conflictivos						X	X	X	X					
	Nivel de Adaptabilidad Capacidad de asumir nuevos cambios	Cambios	Se organiza y se plantea nuevos sistemas mejorados para realizar el trabajo							X	X	X	X				
			Esta dispuesto asumir nuevos cambios ante una innovación por parte de la institución						X	X	X	X					
			Se aplica la retroalimentación para la mejora de aprendizaje y cumplimiento de tareas						X	X	X	X					
	Misión Alcanzar propósitos de lo que se desea	Dirección	La misión de la institución es objetiva y tiene dirección clara							X	X	X	X				
			El trabajo que se realiza está orientado al logro de metas y objetivos						X	X	X	X					

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		
El resto: La tasa Caracterización de la percepción de los docentes e interacción de los empleados de la organización, esto es, cómo perciben la cultura organizacional y cómo se relacionan con ella.	Dinero que percibe una persona que trabaja	Sueldo justo	Cree usted que el sueldo que recibe es justo						X		Y		X		Y	
			¿su remuneración que percibe compensa el tipo labores que usted hace?						Y		Y		Y		Y	
	Oportunidad de ascenso	Estabilidad laboral	Existe estabilidad laboral en mi centro de trabajo						Y		Y		X		Y	
			Se siente satisfecho con las oportunidades de ascenso y crecimiento en el trabajo						Y		X		X		X	
	Progreso de un trabajador al escalar un nuevo cargo en una organización	Oportunidad y crecimiento	Participo de manera activa en la toma de decisiones de la institución						Y		X		Y		Y	
			Entre los compañeros de trabajo existe comunicación y apoyo mutuo						Y		X		Y		Y	
	Seguridad y salud laboral	Comodidad y Seguridad	Considera usted que su lugar de trabajo es el ideal y cómodo para realizar sus tareas						Y		Y		X		X	
			Cree usted que la institución debe tener en cuenta la salud física y psicológica en su puesto de trabajo						Y		Y		X		X	
	Prevención riesgos laborales ofreciendo ambientes seguros	Relación	Cree alguna vez la rotación de puestos en la organización						X		Y		Y		X	
			Cree usted que la rotación de puestos genera mejoras en el equipo de trabajo						Y		X		Y		Y	


FIRMA DE EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Determinar la influencia entre cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una Institución Educativa de Sullana, 2020

DIRIGIDO A: Personal de una Institución Educativa de Sullana, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Marchan Otten Erik Probert

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MBA Adm Estratégica Empresi

VALORACIÓN:

Muy Alto Alto Medio Bajo Muy Bajo

[La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo]


FIRMA DE EVALUADOR

Anexo 5: Confiabilidad de variables

Cultura Organizacional

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.743	0.805

Note. item 'F' correlates negatively with the total scale and probably should be reversed

Bienestar Laboral

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.801	0.797

Note. item 'H' correlates negatively with the total scale and probably should be reversed