



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de  
la UGEL 8, Cañete, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTOR:**

Mgr. Zoila Zulema Chaparro Ortega

**ASESOR:**

Dra. Galia Susana Lescano López

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del talento humano

**PERÚ - 2017**

---

Dr. Alejandro Menacho Rivera  
Presidente

---

Dra. Rosalía Zarate Barrial

---

Dra. Lidia Neyra Huamaní  
Vocal

### **Dedicatoria**

Esta tesis se la dedico a mis seres queridos, que me apoyaron en todo momento en la culminación de una de mis etapas académicas más resaltantes.

### **Agradecimiento**

A mis padres y familiares con los cuales me ayudaron a afrontar las diversas adversidades de la vida. Así mismo, a mis profesores quienes me guiaron por la senda académica y a cumplir uno de mis principales objetivos.

### **Declaración de Autenticidad**

Yo, Zoila Zulema Chaparro Ortega, estudiante de la Escuela de Postgrado, Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, Cañete, 2016”, presentada, en 132 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de junio de 2017

---

Zoila Zulema Chaparro Ortega

DNI: 15355275

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, Cañete, 2016; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los Anexos correspondientes.

## Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I      INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1    Antecedentes	15
1.2    Bases Teóricas y fundamentación científica	18
1.2.1 Variable 1: Bienestar Laboral	18
1.2.2 Variable 2: Ambiente Laboral	23
1.2.3 Variable 3: Cultura Organizacional	32
1.2.4 Marco conceptual	33
1.3    Justificación	34
1.4    Problema	37
1.5    Hipótesis	39
1.6    Objetivos	41
<b>II     MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>43</b>
2.1    Variables	44
2.2    Operacionalización de variables	45
2.3    Metodología	47
2.4    Tipo de estudio	47
2.5    Diseño	48
2.6    Población, muestra, muestreo	49
2.7    Técnica e instrumentos de recolección de datos	49

2.8	Métodos de análisis de datos	51
2.9	Consideraciones éticas	56
<b>III</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>57</b>
<b>IV</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>78</b>
<b>V</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>85</b>
<b>VI</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>88</b>
<b>VII</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>90</b>
	<b>ANEXO</b>	<b>97</b>
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	98
	Anexo 2. Instrumentos	101
	Anexo 3. Validez del instrumento	107
	Anexo 4. Base de datos	119
	Anexo 5. Artículo Científico	128

### Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable bienestar laboral	45
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable ambiente laboral	46
Tabla 3	Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional	46
Tabla 4	Relación de Validadores	53
Tabla 5	Confiabilidad Cuestionario de Bienestar Laboral	53
Tabla 6	Confiabilidad Cuestionario de ambiente laboral	54
Tabla 7	Confiabilidad cuestionario de Cultura Organizacional	55
Tabla 8	Ambiente laboral	58
Tabla 9	Bienestar laboral	59
Tabla 10	Cultura organizacional	60
Tabla 11	Dimensión de empleado frente al trabajo	61
Tabla 12	Dimensión de corporativismo frente a profesionalidad	62
Tabla 13	Dimensión de proceso frente a resultad	63
Tabla 14	Dimensión de sistema abierto frente a cerrado	64
Tabla 15	Dimensión de control laxo frente a control	65
Tabla 16	Dimensión de pragmatismo frente a normativismo	66
Tabla 17	Comparación de ambiente laboral, bienestar laboral y cultura	67
Tabla 18	Matriz de Correlación entre las variables	68
Tabla 19	Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el Bienestar Laboral y la Cultura Organizacional	69
Tabla 20	Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y la Dimensión de Empleado frente al trabajo	70
Tabla 21	Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y la dimensión corporativismo frente a profesionalidad	71
Tabla 22	Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión proceso frente a resultado	72
Tabla 23	Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión sistema abierto frente a cerrado	74
Tabla 24	Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión control laxo frente a control estricto	75
Tabla 25	Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión pragmatismo frente a normativismo	76

## Índice de figuras

Figura 1	Ambiente laboral	58
Figura 2	Bienestar laboral	59
Figura 3	Cultura organizacional	60
Figura 4	Dimensión de empleado frente al trabajo	61
Figura 5	Dimensión de corporativismo frente a profesionalidad	62
Figura 6	Dimensión de proceso frente a resultado	63
Figura 7	Dimensión de sistema abierto frente a cerrado	64
Figura 8	Dimensión de control laxo frente a control	65
Figura 9	Dimensión de pragmatismo frente a normativismo	66
Figura 10	Comparación de ambiente laboral, bienestar laboral y cultura	67

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.; la población constituida por 112 trabajadores administrativos, en los cuales se ha empleado las variables: Bienestar, Ambiente Laboral, Cultura Organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional múltiple, de tipo básico que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos cuestionarios de: bienestar en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces casi nunca, nunca), ambiente laboral en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces casi nunca, nunca) y cultura organizacional en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces casi nunca, nunca) que brindaron información acerca del Bienestar, Ambiente Laboral, Cultura Organizacional.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que El Bienestar Laboral y Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.

**Palabras clave:** Bienestar, Ambiente Laboral, Cultura Organizacional.

## Abstract

The present research had as general objective to determine the relation between Labor Well-being, Work Environment and Organizational Culture according to the administrative workers of Ugel No. 8 Cañete .; The population constituted by 112 administrative workers, in which the following variables have been used: Welfare, Work Environment, Organizational Culture..

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of multiple correlational level, basic type that collected the information in a specific period, that was developed when applying the questionnaires instruments: welfare in The Likert scale (always, almost always, sometimes almost never, never), and Likert scale (almost always, almost always, sometimes almost never, never). Always, sometimes almost never, never) that provided information about Welfare, Work Environment, Organizational Culture.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that Labor Wellbeing and Labor Environment are significantly related to Organizational Culture according to the administrative workers of Ugel No. 8 Cañete.

**Key words:** Welfare, Work Environment, Organizational Culture..

## Resumo

Este objetivo geral da pesquisa é determinar a relação entre Trabalho Bem-estar, ambiente de trabalho e cultura organizacional como trabalhadores administrativos Ugel No. 8 Canete.; a população é composta por 112 trabalhadores administrativos, que foi usado variáveis: bem-estar, ambiente de trabalho, a cultura organizacional..

O método utilizado na pesquisa foi o hipotético dedutivo, esta pesquisa usado para o projeto nível de correlação múltipla não-experimental propósito, tipo básico que coletou informações em um período específico, que foi desenvolvido pela aplicação dos instrumentos de questionários: o bem-estar escala de Likert (sempre, quase sempre, às vezes, raramente, nunca mais), ambiente de trabalho na escala de Likert (sempre, quase sempre, às vezes, raramente, nunca mais) e da cultura organizacional na escala de Likert (sempre, quase sempre, às vezes, raramente, nunca mais), que forneceu informações sobre bem-estar, ambiente de trabalho, cultura organizacional.

A investigação conclui que existe evidência significativa para dizer que o bem-estar e ambiente de trabalho são significativamente relacionada à cultura organizacional de acordo com os trabalhadores administrativos Ugel No. 8 Canete.

**Palavras-chave:** Bem-estar, Ambiente de Trabalho, cultura organizacional.

## **I. Introducción**

## **1.1. Antecedentes**

### **1.1.1 Antecedentes Internacionales.**

Gonzales (2013). Tesis doctoral: Factores de bienestar laboral y percepción de los trabajadores de mayor edad. Universidad Autónoma de Barcelona. Investigación tipo básico cuyo objetivo determinar la percepción de los factores de bienestar en los trabajadores de mayor edad, descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa. La muestra fueron 210 trabajadores de más de 50 años de la universidad, el instrumento fue diseñado para tal fin. El autor concluye que: Se concluye que un factor de importancia para estos trabajadores fue la brecha generacional, experiencia, trámites anticipados al retiro. Se concluye que las mejores propuestas de bienestar demora la etapa de jubilación anticipada. Al retrasarse la jubilación se requiere mejorar la salud de los que laboran, el desarrollar competencia y afrontamiento de la posible jubilación. De acuerdo con lo descrito en la investigación es importante que los trabajadores de mayor edad conserven su capacidad de trabajo para ello es importante que los trabajadores evidencien bienestar laboral en la institución.

Libreros (2011); en su tesis doctoral Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle Cauca. Universidad Nacional de Colombia; objetivo mostrar la relación que existe entre Cultura Organizacional y Bienestar laboral. Investigación de Enfoque cuantitativo; diseño no experimental de nivel descriptivo, correlacional, muestra el 50% de los servidores públicos, quienes contestaron la encuesta. El autor concluye que: Los cambios continuos en la institución afectan al personal que labora en ella de forma continua. Ambas variables de estudio tienen influencia en las percepciones del personal lo que promueve reacciones diferentes en ellos. A veces el bienestar de los que laboran están condicionados por los incentivos que ofrece la institución, si estos no se dan no hay satisfacción del trabajador. Se debe mejorar la comunicación interna para impulsar los procedimientos de bienestar.

Venutolo (2010); en sus tesis doctoral: Estudio del ambiente laboral y la productividad en empresas pequeñas y Medianas: el transporte vertical en la Ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina). Universidad Politécnica de Valencia. Objetivo determinar la relación del ambiente laboral con la productividad. Investigación de campo de tipo básico con diseño no experimental, descriptivo, correlacional con enfoque cuantitativo. Población 100 trabajadores de las empresas objeto del estudio, la muestra considero el mismo número de trabajadores. El autor concluye que: Empíricamente se observa un ambiente laboral insatisfactorio en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. Se establece estadísticamente una actitud desfavorable en al ambiente laboral. Se evidencia un descenso en la producción en las Pymes que realizan prestaciones de soporte en el transporte; tanto el ambiente laboral como la producción están relacionados estadísticamente; En consideración a los datos recabados se concluye que la producción es influenciada por el ambiente laboral conflictivo de las empresas.

González (2015) en su tesis doctoral: Bienestar laboral y personal en los trabajadores de universidad, Universidad de Extremadura, España. Cuyo objetivo fue influir el bienestar en el trabajo sobre el bienestar fuera del contexto laboral. Es una investigación descriptiva y tuvo como muestra representativa de toda la Universidad de Extremadura (N = 585). Concluye con el establecimiento de un perfil sociodemográfico y laboral de los trabajadores. Entre sus principales conclusiones se tiene que: se considera un factor importante de todo trabajador es el tener un bienestar laboral no solo dentro de la institución sino también fuera de ella.

### **1.1.2 Antecedentes Nacionales**

Soberón (2012) en su tesis doctoral: Cultura organizacional instituciones educativas privadas de Lima, Universidad San Martín de Porres, cuyo objetivo fue identificar la cultura organizacional de las instituciones educativas privadas. Es una investigación descriptiva que tuvo como muestra cuatro instituciones del Distrito de Breña; siendo una investigación de tipo básica de diseño no

experimental de nivel comparativo, enfoque cuantitativo. Concluyó que hay docentes con ciertos conflictos, ocasionaban un clima desfavorable, carencia de una buena comunicación y valores repercutiendo en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes. De acuerdo con lo descrito por el autor los conflictos no solo se dan entre docentes, también se evidencian en los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local 8, Cañete, trae como consecuencia que no exista un ambiente laboral favorable; en este sentido; los conflictos se enconan más o menos, no por el valor que tenga la cosa por la que se luche, sino por la importancia psicológica que tenga el perder o ganar; la resolución de conflictos involucra distintos aspectos donde la negociación es uno de los mecanismos más utilizados en lo cotidiano de nuestros roles y funciones, no sólo laborales y profesionales, sino también personales y familiares; la comprensión de la importancia que tienen las negociaciones en nuestras vidas y relaciones interpersonales y entender la naturaleza de los conflictos y las distintas maneras que podemos adoptar para afrontarlos; nos servirá para construir situaciones que mejoren las relaciones en todos los ámbitos donde actuamos; la cultura del conflicto esto es, la particular constelación de normas, practicas e instituciones de una sociedad influye en aquello por lo que luchan los individuos y los grupos, en las formas culturalmente aprobadas para conseguir las metas en disputas y en los recursos; si bien el conflicto gira en torno a intereses concretos, las interpretaciones de los participantes son o igualmente importantes para determinar si el conflicto va a más y si puede ser manejado convenientemente. Para comprender el origen, desarrollo y manejo de un conflicto es necesario considerar conjuntamente factores estructurales y psicoculturales

Taboada (2012), en su tesis doctoral: Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría, Universidad Federico Villarreal. Es una investigación de tipo descriptiva correlacional se exploró acerca de los valores y la ética comportamental de la cultura organizacional y el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. En dicho estudio se concluyó en la importancia que exista una cultura organizacional en todas las instituciones en donde se asimilen valores éticos y cambios de conductas en pro de brindar un servicio de calidad a todos los

individuos; así mismo estableció que la cultura organizacional es uno de los temas fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas; además de estudiar el cambio organizacional como factor clave del mejoramiento continuo de las organizaciones, así mismo se considera importante estudiar la calidad de la gestión de recursos humanos en el avance de la tecnología: causa ésta que lleva a las organizaciones a cambiar su cultura de la mano con su organización funcional.

## **1.2. Bases Teóricas y Fundamentación Científica**

### **1.2.1. Bases Teóricas de la variable bienestar laboral**

#### **Definición de bienestar laboral**

Martínez (2011). Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor docente y directivo docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. (p. 38)

Estrada y Ramírez (2010,p,23) “Se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización”.

De acuerdo a las definiciones anteriores podemos decir que es la satisfacción de las necesidades del individuo dentro de la institución.

#### **Importancia del Bienestar Laboral**

Es importante indicar que un buen punto es que no todas las organizaciones tienen en cuenta es que la contribución de los trabajadores con los resultados esperados se debe; en este aspecto, Yudeith, (2013), indica que:

En gran parte, a las acciones emprendidas por la empresa, con el ánimo de lograr que tanto el colaborador como su familia se sientan a gusto y tranquilos con el trabajo adelantado y el contexto laboral en el cual se desenvuelve. Así como se hace una planeación de presupuesto, se diseña un plan de acción para cada año, se establecen las metas y los objetivos que se tienen que lograr, también se debe pensar en algo tan importante como programas que brinden bienestar al trabajador, de manera que se impulse la tranquilidad suficiente para desarrollar su gestión. Hay una serie de acciones que las organizaciones, a través de un comité, pueden llevar a cabo; entre ellas están actividades recreativas, deportivas y culturales. Además se puede pensar en convenios con otras entidades para obtener descuentos en compras o en servicios, pero también es recomendable contar con las cajas de compensación que permiten a los afiliados realizar actividades de recreación y formación, a la vez que ofrecen sitios para descansar y practicar un arte o un deporte. Lo mejor es que los beneficios se extiendan al núcleo familiar, el cual forma parte integral del bienestar personal del trabajador y, a través de él se logra un equilibrio entre el estado anímico y el enfoque de todas sus energías en la labor y los resultados proyectados. Existen organizaciones que brindan apoyos extralegales para optimizar el bienestar personal y laboral, pero muchas empresas no cuentan con este tipo de beneficios y hay que recurrir a acciones que no son económicamente significativas. Un punto que debe fortalecerse para que haya bienestar organizacional y que todos los directivos y líderes de empresas no pueden olvidar es el equilibrio que debe existir entre vida laboral y personal (p.25).

En este orden de ideas, cuando existen compromisos puntuales o de trabajo que demandan mayor esfuerzo y tiempo es vital contar con el apoyo para el logro de los resultados; pero todos somos parte de una familia que también demanda espacio y tiempo, o simplemente atendemos a la realización de una práctica personal que complementa nuestras actividades cotidianas y Laborales .

## **Condiciones para el bienestar laboral**

Sobre las consideraciones, se tiene que: Beleño (2013), refiere que:

La vida laboral del ser humano se constituye hoy en un tema de reflexión que abarca tópicos muy inherentes al ser, desde el desarrollo de expectativas, planificación, relaciones interpersonales, proyecto de vida hasta la satisfacción de necesidades básicas, los cuales si no son bien orientadas pueden generar malestar y poner en riesgo la calidad de vida del mismo. Como respuesta a esto han surgido investigaciones que resaltan la importancia de optimizar cada una de estas áreas y al mismo tiempo referenciar las desventajas que se pueden suscitar cuando un ser humano no está satisfecho en algunas de ellas. (p.33)

En este sentido, es importante indicar que en la Declaración de Principios de la OMS, se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias .

### **Bienestar y salud.**

Al respecto, los aspectos destacados relacionados con la definición de salud, según Beleño (2013), son los siguientes:

Igualdad de los conceptos de bienestar y de salud.

Integración de los aspectos sociales, psicológicos y físicos en un todo armónico. Adopción de un marco común para el desarrollo de políticas de salud por parte de los países firmantes (p.33)

En este orden de ideas, en la actualidad las instituciones sociales y las políticas de gobierno y salud a nivel mundial intentan responder a la preservación y mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y por ende al desarrollo de

una vida más digna en sociedad, lo que conlleva a afirmar la relevancia que tiene el hecho de que el hombre sea un ser integral en aspectos físicos, emocionales, espirituales, familiares y laborales .

Igualmente:

Al hablar de este último aspecto, es claro mencionar que en la experiencia del bienestar en la vida y en el trabajo convergen factores situacionales y personales, lo cual muestra las relaciones complejas entre el bienestar y el trabajo, factores atañen directamente a la vida de ser humano y modifican su convivencia en un contexto social. La psicología ha centrado el interés en esta dialéctica, particularmente en la de la psicología del trabajo y de las organizaciones, y por ende en la educación, que para el presente caso aborda la manera en que los miembros de la comunidad educativa generan empatía y sentido de pertenencia frente a este tipo de organización. (Beleño. 2013, p.34).

Así mismo, en este contexto bienestar laboral es entonces un referente importante en la presente investigación, los dos componentes que conforman el bienestar general del trabajador son: la satisfacción laboral, entendida como los sentimientos que las personas tienen de sí mismas en relación al trabajo, y la satisfacción con la vida, que tiene un foco de atención más amplio .

### **Objetivo del bienestar laboral**

Al respecto, Espinoza, (2016), refiere que:

Los componentes objetivos y subjetivos; dicho en términos simples es la manera cómo las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral. Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores, como entre éstos y la parte empresarial.

También las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores (p.10).

En este orden de ideas, el bienestar laboral puede estar asociada a una serie de variables administrativas, mas aun incidir en estas, tal como es el caso de la productividad del propio trabajador.

### **Dimensiones del bienestar laboral**

Las dimensiones del bienestar laboral según Melia y Perió (1999) son las siguientes:

**Relación con la dirección:** Los superiores juzgan y supervisan las tareas de los trabajadores para la mejora de sus desempeños, bienestar y satisfacción laboral.

**Participación en decisiones:** Los trabajadores participan en la toma de decisiones que sean importantes para mejorar la calidad de servicio de la organización.

**Posibilidad de promoción:** Los trabajadores se sienten que son tomados en las promociones que generen aprendizajes y oportunidades de ascenso.

**Ambiente físico de trabajo:** Es el lugar o área en donde se desenvuelven los empleados, este debe propiciar bienestar y calidad de vida.

**Satisfacción con el trabajo:** Se refiere al bienestar que siente el trabajador en su trabajo, así como oportunidades, reconocimiento, remuneraciones justas, etc.

**Compensación y beneficios:** Es cuando el trabajo realizado responde a las expectativas del empleado como son los incentivos económicos y reconocimientos. (p. 45)

## 1.2.2 Bases teóricas de la variable ambiente laboral

### Definición de ambiente laboral.

Ramos (2012, cita a Tagiuri, 1968): “Afirmo que el ambiente laboral es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características”. (p.14).

Ambiente laboral es el panorama que siente el trabajador en la organización donde desempeña su trabajo, su composición está dada por la infraestructura, relaciones, desempeño. Liderazgo, conflictos, etc., todo lo que influye directamente con el trabajador.

Ramos (2012, cita a Lewin, 1951): “El comportamiento del individuo en el trabajo depende de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización”. (p.14).

Conjunto de características que definen la personalidad de la organización en base a sus condiciones laborales y que tienen acción directa sobre el trabajador.

Ramos (2012, cita a Litwin y Stringer, 1968):”Efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores de las personas que trabajan en una organización”. (p.14).

El trabajador cuando desarrolla su tarea laboral en una organización tiene expectativas como se desarrolla el ambiente en la misma, el resultado de comparación entra percepciones y expectativas del trabajador determina su calificación del ambiente de la organización y hace sinergia de la misma con los demás trabajadores, unificando sus criterios.

Ramos (2012, cita a Tagiuri, 1968): “Cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos”. (p.14).

Definición complicada del comportamiento de organización sobre los trabajadores y como estos reaccionan demostrando actitudes favorables o desfavorables hacia ello.

Ramos (2012, cita a Hall, 1972): “Conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados”.(p.14).

Del examen que se tiene del entorno de trabajo se puede establecer las ventajas y desventajas que presenta la organización sobre la percepción de sus empleados y como estos reaccionan a ello.

Ramos (2012, cita a James y Jones, 1974): “Algunas dimensiones del clima intervienen, modulan las influencias entre los componentes de la organización”. (p.14).

Es en realidad la percepción que tiene el trabajador de las diferentes características que tiene la organización en particular y que tienen influencia en las actitudes y comportamiento del trabajador.

### **Características del Ambiente Laboral.**

Mundo Ejecutivo (2015, cita a Morales, 2015), establece que:

Escuchan a sus colaboradores: Cuando un trabajador percibe, en la forma de comunicación, un sentido abierto y transparente, le hace sentir que tiene valor para todos sus colegas. Promueven la sana competencia: Las personas que tienen una meta fija con una recompensa de por medio, tienden a cumplir mejor los objetivos. Reconocen el esfuerzo de tu personal: Existen ciertos comportamientos que deben ser reforzados con

premios para las personas. Se involucran en los proyectos: Dedicar un poco de tiempo a convivir con las personas que sustentan tu éxito en la empresa. Generan un ambiente de respeto: Todo se resume en tres palabras: respeto, cortesía y educación. (p.2).

Incentiva la pertenencia como relación entre la organización y el trabajador, es muy importante que el personal tenga pleno conocimiento del plan estratégico, que le permite conocer la esencia de su trabajo y que ruta debe de seguir para conseguir las metas de la organización y realizarse también en sus metas personales, apelar al rendimiento para demostrar qué lugar ocupa cada uno, otra característica importante es que el trabajador se pueda adaptar a los entornos cambiantes, para lo cual el plan de capacitación debe de estar actualizado de acuerdo a los requerimientos de la empresa, así mismo el programa de premios y recompensas debe girar en torno a la productividad lograda por cada uno, lo que permite la puesta en valor de su esfuerzo, fomentar el sentido de grupo para que el trabajador no se sienta aislado y se integre con los demás, también estimular un ambiente de respeto mutuo entre los trabajadores.

### **Componentes del Ambiente Laboral.**

Emprende Pyme (2014), destaca los siguientes componentes:

Diseño y estructura organizacional: el tamaño de la organización, su organigrama y niveles jerárquicos; El medio ambiente y el entorno en general: incidencias son percibidas por el trabajador ya sea de forma directa o indirecta. Los recursos humanos y su gestión: están estrechamente relacionados con los distintos procesos de las organizaciones. Los microclimas: puede presentarse con un carácter particular de una unidad, adscrita a la organización. (p.1).

Todo entorno de trabajo en sí es una serie de variables complejas, es cinético y gira en torno a las características de la organización en base a las actitudes de los trabajadores como respuesta a estímulos internos, en base a

estos una organización puede desarrollarse normalmente o estar sujeta a conflictos internos por una mala gestión del entorno laboral, los directivos son los responsables de presentar políticas de bienestar para motivar al trabajador, estudiar sus necesidades y fomentar su desarrollo personal, se debe de dar prioridad a la gestión de recursos humanos pues estos son el mejor activo de la empresa, ellos también darán imagen de la misma, en relación a la productividad con calidad.

### **Ambiente Laboral y Productividad.**

Gonzales (2015): “El ambiente laboral de la empresa es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño, en la productividad del trabajador. El ambiente laboral ha cobrado notoriedad, pero muchas empresas no sienten ni piensan lo mismo”. (p.1).

Un entorno laboral negativo puede influenciar en una baja producción del trabajador, por lo que la empresa se ve afectada en sus utilidades, generalmente como una mala decisión se puede apreciar la negativa de la empresa en invertir en el bienestar del empleado sin pensar que esa inversión reditúa mucho más que no hacer nada positivo por ellos, si se quiere que este de su mejor esfuerzo, la empresa tiene que brindarle todo el equipamiento y comodidades necesarias de su labor, también contar con medidas de seguridad e higiene industrial para prevenir accidentes y que el trabajador se sienta seguro en su labor.

### **Ambiente laboral clave para el éxito empresarial**

Martínez (2015). Define:

Una de las claves es crear liderazgo, tener un jefe que sepa tomar las decisiones adecuadas y establecer metas comunes que motiven al grupo de trabajo. La comunicación es otra de las claves, crear diálogo y entendimiento entre los miembros de una organización produce conexiones de afectividad que hace que los equipos de trabajo sean

fuertes, establecer un efectivo sistema de reconocimientos por el trabajo bien hecho. (p.1).

Producción y rendimiento están firmemente unidos con el entorno laboral en las empresas exitosas, el trato amable y respetuoso de los directivos y empleados da origen a un adecuado clima, se complementa con la ergonomía laboral, ambientes físicos higiénicos y con buena visibilidad, existe también un punto como es la preocupación por la familia del trabajador en salud, transporte, educación, razones que por demás son motivadoras para laborar bien estimulando la parte afectiva del trabajador.

## **Teorías del ambiente laboral**

### **Teoría X, Y de McGregor**

Álvarez y Ortiz. (2012), las describe como:

Teoría X: El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda. Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización. Teoría Y: las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino tratarán de obtenerla. (p.24).

La teoría X ha sido dejada de lado por que propone un régimen autoritario en la empresa, donde no se premia solo se castiga y el trabajador es visto solo como un objeto productivo casi sin derechos. En cambio en la teoría Y es todo lo contrario, al trabajador que se le brinda buen ambiente, buen trato y justas retribuciones se lograra el compromiso del trabajador, integrándolo y brindándole

el sentido de pertenencia que hará fomentar su desarrollo personal y su identificación con la empresa.

### **Teoría sobre el ambiente laboral de Rensis Likert (1965).**

Álvarez y Ortiz. (2012), la explica como:

Establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. (p.25).

El autor destaca características que identifican a una organización, a saber las causales que establecen la forma como la organización crece y produce resultados efectivos, otra característica es la intermedia donde se contemplan lo motivacional, la productividad, relaciones y decisión y la última característica que es la sumatoria de las dos anteriores en relación al resultado que se obtiene en la organización y en remas económicos lo que se gana y lo que se pierde.

### **Teoría de los dos factores de Herzberg.**

Clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción incluyen el salario y otras recompensas. . La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. (p.26).

En relación a lo que propone esta teoría no es suficiente para el trabajador contar con un buen ambiente de trabajo, se tiene que poner énfasis en la motivación que permita sumado al buen clima que el trabajador desarrolle todo su

potencial a favor de la empresa y esta le retribuya no solo en sentido salarial sino en brindarle un adecuado desarrollo personal con cobertura familiar.

### **Dimensiones de ambiente laboral**

De acuerdo con la encuesta de ambiente laboral de Ruiz, (2015), determina las siguientes dimensiones:

#### **Dimensión de relaciones**

Feder (2016, cita a Ruiz, 1994): “Es la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se produzca”. (p.1).

Feder (2016, cita a Lucena, 2002), Define:

Su objeto de análisis radica en “el estudio de las reglas que gobiernan las relaciones de trabajo, conjuntamente con los medios por los cuales son hechas, cambiadas, interpretadas y administradas, a su vez, el estudio de los sindicatos, las empresas y organizaciones públicas vinculadas con las relaciones de trabajo. Estos sectores representan los intereses de clases y grupos determinados de una sociedad concreta. Las relaciones de poder entre ellos van a estar afectadas por la estructura económica y política de la sociedad en donde operan, marco global a considerar en el análisis de las partes. (p.2).

De acuerdo a lo descrito, las relaciones se producen cuando se realizan bienes económicos individuales o grupales.

#### **Dimensión de retribución**

Vega (2015, cita a Martocchio, 1998): Denominada Compensación intrínseca o no monetaria definida como la satisfacción que el trabajador consigue del propio

puesto de trabajo, en sí mismo o del entorno en el que lo desempeña. Elementos tales como la seguridad en el puesto, los símbolos de prestigio, las recompensas sociales o de la propia tarea, se encuentran incluidos en este apartado. (p.8).

Vega (2015, cita a Gómez, 2004): “La retribución puede definirse como el conjunto de las recompensas cuantificables que recibe un empleado por su trabajo”. (p.8).

Vega (2015, cita a Mejía, 2004): “Se trata de la cantidad fija que recibe un empleado regularmente”. (p.8).

La suma de todo lo percibido por el trabajador corresponde a su retribución comprende salario, incentivos salariales y prestaciones o retribuciones indirectas.

### **Dimensión del entorno físico**

Navarro (2016). define: Un entorno óptimo es en el que los trabajadores y administradores de colaborarán a la utilización de un proceso de mejora continua de la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de todos los trabajadores y a la sostenibilidad del medio ambiente. (p.8).

Navarro (2016, cita a Grott, 2003):

El ambiente de trabajo como un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo. Es natural que admitir que el hombre comenzó a integrar plenamente el medio ambiente en el camino al desarrollo sostenible, propugnado por el nuevo orden mundial de medio ambiente. También, se puede afirmar que el medio ambiente, por lo debe considerarse así a ser protegido por las leyes para que los trabajadores puedan disfrutar una mejor calidad de vida. (p.8).

Navarro (2016, Dos Santos, 2002): Es el lugar desarrolla gran parte de la vida del trabajador, cuya calidad de vida es, por tanto, en estrecha dependencia de la calidad del medio ambiente (José Alfonso da SILVA, 1995).

Se dice que es el conjunto de factores climáticos, físicos o cualquier otra vinculada o no, están presentes y participar en la labor de la persona. (p.8).

El ambiente de trabajo desarrolla un papel importante en la labor diaria, dado que, si las condiciones de salud y seguridad son adecuadas, el trabajador se sentirá cómodo y seguro.

### **Dimensión de estabilidad**

Pedraza (2010, cita a Socorro, 2006):

Es entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. (p.8).

Un concepto clásico de la estabilidad laboral es que es el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente y está en relación con su desempeño y su conducta en el trabajo.

### **Dimensión de organización.**

UDLAP. (2012, Cita a León, 1985): “Una organización es en el sentido más amplio, es un acuerdo entre personas, para cooperar en el desarrollo de alguna actividad” (p.10).

UDLAP. (2012, Cita a Weihrich, 1999): “Define la organización como la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades

necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación, y estructura organizacional". (p.10).

De acuerdo a lo descrito, una organización es un conjunto de actividades propuestas para alcanzar determinados objetivos.

### **1.2.3 Bases teóricas de la variable cultura organizacional**

#### **Definición de cultura**

Según Pires y Macedo (2006)

La cultura es uno de los puntos clave en la comprensión de las acciones humanas, funcionando como un patrón colectivo que identifica los grupos, sus maneras de percibir, pensar, sentir y actuar. Así, más que un conjunto de reglas, de hábitos y de artefactos, cultura significa construcción de significados compartidos por el conjunto de personas pertenecientes a un mismo grupo social. (p. 12)

Gutiérrez (2013,p, 122) la cultura organizacional emanada de la dirección y difundida a toda la organización, "bajo la idea del espíritu elevado o superior que se extiende hacia los empleados."

Sánchez (2016, p168)), la cultura organizacional no es algo inherente a la organización, constituye la propia organización en sí misma, o sea "...las organizaciones en vez de poseer una cultura, son cultura".

Para Bilhim, (2015), Es resultado de una especie de simbiosis entre diversos aspectos de la realidad y entorno organizacional, con lo cual estudiarla implica necesariamente estudiar otras variables, entre las cuales se podrá destacar la iniciativa individual, la tolerancia al riesgo, el tipo de liderazgo, la identificación con la organización, el sistema de compensaciones, los padrones de comunicación y las aptitudes ante el conflicto. (p,38)

Se considera cultura organizacional a la cultura que posee cada organización.

### **Dimensiones de la cultura organizacional**

Hofstede (2011) señala:

Empleado frente al trabajo: Es la preocupación de los empleados frente al trabajo que realizan y los problemas que se puedan presentar.

Corporativismo frente a profesionalidad: Derivan de la identidad los empleados y el respeto por su vida personal sin intervención de la organización; Proceso frente a resultados: Se perciben como el riesgo, el esfuerzo discrecional, la innovación y los retos laborales; Sistema abierto frente a cerrado: Es el grado de apertura a los nuevos empleados y a su adaptación dentro de la organización; Control laxo frente a control estricto: Es el comportamiento de las personas de acuerdo con sus valores, normas, etc; Pragmatismo frente a normativismo: Es la relación pragmatismo-normativismo. En el pragmatismo, los resultados son más importantes que los procedimientos, tienen una clara orientación al cliente y las normas éticas son más pragmáticas que dogmáticas.

#### **1.2.4 Marco Conceptual**

##### **Bienestar Laboral**

Estrada y Ramírez (2010,p,23) “Se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización”.

## **Ambiente Laboral**

Ramos (2012, cita a Tagiuri, 1968): “Afirmo que el ambiente laboral es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características”. (p.14).

## **Cultura Organizacional**

Según Pires y Macedo (2006) “La cultura es uno de los puntos clave en la comprensión de las acciones humanas, funcionando como un patrón colectivo que identifica los grupos, sus maneras de percibir, pensar, sentir y actuar. Así, más que un conjunto de reglas, de hábitos y de artefactos, cultura significa construcción de significados compartidos por el conjunto de personas pertenecientes a un mismo grupo social”. (p. 12)

### **1.3. Justificación**

#### **1.3.1. Justificación Teórica**

Rivas (2012, cita a Mendez, 2001): En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. Un trabajo investigativo tiene justificación teórica cuando se cuestiona una teoría, es decir los principios que soportan su proceso de implantación. (p.1).

Toda investigación debe encontrar la solución de una problemática que finalmente presente un modelo, así como presenta innovaciones paradigmáticas estar realizando una justificación Teórica. Esta siempre será el componente principal de las maestrías y doctorados ya que realiza una reflexión netamente académica, por tal motivo, con este estudio se abre camino al estudio del ambiente laboral, el bienestar laboral y el clima organizacional en la institución en

estudio, como diagnóstico y asociación, la cual aportara resultados y conclusiones en beneficio de los trabajadores y de la institución.

### **1.3.2. Justificación Metodológica**

Galán (2010).Cita que:

Desde luego que la investigación del problema tiene una justificación metodológica, en plantear que existe un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable y por lo tanto para investigar y observar durante un proceso que implica varias fases. (p.32).

En el presente trabajo los objetivos propuestos en la investigación, se logrará acudiendo a la utilización de las técnicas de investigación que más se ajusten al tema sujeto de análisis, como son las encuestas a los trabajadores, metodológicamente, pretende servir de base a otros investigadores que deseen realizar trabajos relacionados al área, proporcionando a los profesionales, a través de esta investigación una herramienta de gran utilidad que permita ampliar los conocimientos y tener un mayor alcance en su desempeño futuro. Con lo obtenido en la investigación se podrán realizar nuevos instrumentos de evaluación o la adaptación de ellos para que sirva de base a la investigación mejorando los resultados que se esperan conseguir. Los Instrumentos que se emplearon en esta Investigación se validaron por expertos y de acuerdo a su juicio fueron aptos para su empleo en la muestra requerida

### **1.3.3. Justificación Práctica**

Balestrini (2012), indica que:

Los recursos humanos son fundamentales para el éxito de la organización ya que son ellos quienes hacen uso de los demás recursos que posee dicha organización para alcanzar los objetivos planteados. Para que esto sea posible es necesario que los usuarios internos tengan altos niveles

de satisfacción y estén motivados, pues de estos factores dependen su calidad laboral. (p. 15).

La realización de esta investigación permitirá conocer la situación actual del Pronied, en relación a la asociación del bienestar laboral, ambiente laboral y la cultura organizacional, con el fin de identificar aquellos factores que estén funcionando apropiadamente y aquellos que pudieran estar funcionando deficientemente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

#### **1.3.4. Justificación Epistemológica.**

Franco (2011): “El estudio de la epistemología representa un elemento de suma importancia para las personas, ya que en la búsqueda del conocimiento es necesario pensar y entender, es decir, extender la capacidad de comprensión sobre las cosas y la realidad. Es aquí donde entra en juego la inteligencia y la razón, es decir, adquirir información y argumentar”. (p.4).

El entendimiento de la naturaleza de las cosas, su origen y exponerlo a las demás personas para su entendimiento es la epistemología, está en estrecha relación con la filosofía.

Teniendo como referente el libro “El conocimiento científico y otros tipos de conocimiento” de Gómez (2010) y haciendo un contraste con el trabajo de investigación propuesto, se asume “una investigación de paradigma positivista y enfoque cuantitativo” (p.2).

En este contexto la investigación presentada se justifica epistemológicamente puesto que se centra dentro del campo de las ciencias fácticas; siendo que estas se basan en hechos objetivables, verificables por observación o medición en la realidad; tal como se ha producido al diagnosticar cada una de las variables inmersas en el estudio mediante los instrumentos respectivos; es importante indicar que para este tipo de ciencias no basta con una coherencia teórica de las ideas, sino que requiere experiencias verificables “en el

terreno”; en este sentido, las condiciones de lo que es están inmersas en el estudio, permiten presentar resultados que son un aporte al conocimiento científico de la realidad local en donde se realizó el estudio.

#### **1.4. Problema**

Es importante señalar que en las Unidades de Gestión Educativa Locales los roles que sus trabajadores desempeñan en cada área, están directamente relacionadas con el bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional.

Según los autores Barley y Kunda (2012). El bienestar y ambiente laboral son aspectos importantes para el éxito de toda institución. Señalan que las prácticas alrededor del bienestar laboral, inicialmente, se centraron en programas sociales tendientes a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador; posteriormente, en proyectos orientados a modificar las condiciones de trabajo o a ofrecimientos de prestaciones especiales que complementarían los ingresos y condiciones sociales del trabajador; después, al logro de estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación, y, por último, a la búsqueda de condiciones que mejoraran de manera integral la calidad de vida laboral (p,122).

Se considera importante mencionar que es necesario lograr un “estado de bienestar”, sobre todo entre los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete.

Para Abravanel (2012) va más allá de programas asistencialistas fundados en ‘dar cosas’ al trabajador, lo cual implica actuar sobre factores estructurales y funcionales dentro de la organización: prácticas de gestión humana, estilo de dirección, sistema de comunicación, integración persona-organización, sistema de compensación y beneficios, entre otros. Dado que muchos de estos factores mencionados son de carácter sociocultural, una inquietud que surge entonces es qué relación puede existir entre el bienestar laboral y las características de la cultura organizacional. (p,145)

En la Unidad de Gestión Educativa Local 8 de Cañete los trabajadores señalan que existe un ambiente conflictivo no hay reconocimientos económicos que muchas veces ocasionan huelgas, quejas y un rendimiento laboral bajo.

Por las razones expuestas es importante plantear el problema: ¿Cuál es la relación entre el bienestar, ambiente laboral y la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8, Cañete, 2016?

#### **1.4.1. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?

##### **Problemas específicos:**

##### **Problema específico 1**

¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Empleado frente al trabajo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?

##### **Problema específico 2**

¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Corporativismo frente a profesionalidad de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?

**Problema específico 3**

¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Proceso frente a resultado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?

**Problema específico 4**

¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Sistema abierto frente a cerrado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?

**Problema específico 5**

¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Control laxo frente a control estricto de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?

**Problema específico 6**

¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Pragmatismo frente a normativismo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?

**1.5. Hipótesis****1.5.1. Hipótesis general**

El Bienestar Laboral y Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.

## **1.5.2. Hipótesis específicas**

### **Hipótesis específica 1**

El Bienestar Laboral y el Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la dimensión de Empleado frente al trabajo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete .

### **Hipótesis específica 2**

El Bienestar Laboral y el Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la dimensión de Corporativismo frente a profesionalidad de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.

### **Hipótesis específica 3**

El Bienestar Laboral y el Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la dimensión de Proceso frente a resultado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.

### **Hipótesis específica 4**

El Bienestar Laboral y el Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la dimensión de Sistema abierto frente a cerrado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete .

### **Hipótesis específica 5**

El Bienestar Laboral y el Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la dimensión de Control laxo frente a control estricto de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.

## **Hipótesis específica 6**

El Bienestar Laboral y el Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la dimensión de Pragmatismo frente a normativismo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete ..

### **1.6. Objetivos**

#### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.

#### **1.6.2. Objetivos específicos**

##### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Empleado frente al trabajo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.

##### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Corporativismo frente a profesionalidad de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete

##### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Proceso frente a resultado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete

**Objetivo específico 4**

Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Sistema abierto frente a cerrado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?

**Objetivo específico 5**

Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Control laxo frente a control estricto de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete

**Objetivo específico 6**

Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Pragmatismo frente a normativismo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete

## **II. Marco Metodológico**

## **2.1. Variables de investigación**

### **Variable 1: Bienestar Laboral**

#### **Definición conceptual**

Estrada y Ramírez (2010,p,23) “Se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización”.

### **Variable 2: Ambiente Laboral**

#### **Definición conceptual**

Ramos (2012, cita a Tagiuri, 1968): “Afirmo que el ambiente laboral es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características”. (p.14).

### **Variable 3: Cultura Organizacional**

#### **Definición conceptual**

Según Pires y Macedo (2006) “La cultura es uno de los puntos clave en la comprensión de las acciones humanas, funcionando como un patrón colectivo que identifica los grupos, sus maneras de percibir, pensar, sentir y actuar. Así, más que un conjunto de reglas, de hábitos y de artefactos, cultura significa construcción de significados compartidos por el conjunto de personas pertenecientes a un mismo grupo social”. (p. 12)

## 2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable bienestar laboral*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Relación con la dirección	Relaciones	1-5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Adecuado (112-150) Regular (71-111) No Adecuado (30-70)
	Desempeño			
	Frecuencia y proximidad			
	Evaluación			
	Asesoría y seguimiento			
Participación en decisiones	Autonomía	6-10		
	Involucramiento			
	Participación			
	Aceptación y Congruencia			
Posibilidad de promoción	Oportunidad de formación	11-15		
	Oportunidad de promoción			
	Carrera			
	Evaluación y Formación			
Ambiente físico de trabajo	Higiene	16-20		
	Espacio físico			
	Iluminación			
	Ventilación y Temperatura			
Satisfacción en el trabajo	Oportunidades	21-25		
	Posibilidad de destacarse			
	Gusto por el trabajo			
	Coherencia metas-capacidades			
	Trabajo retador			
Compensación y beneficios	Cumplimiento de acuerdos legales	26-30		
	Negociación laboral			
	Salario			
	Comparación			
	Incentivos y reconocimientos			

Fuente: Meliá y Perió (1989).

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable ambiente laboral.*

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores	Niveles
Relaciones	Aceptación Comodidad Confianza.	1-10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)	Bueno (148-200) Regular (94-147) Deteriorado (40-93)
Retribución.	Satisfacción Remuneración	11-20	Siempre (5)	
Entorno físico	Adecuación Dificultad	21-25		
Estabilidad	Desempeño Permanencia	26-30		
Organización	Conocimiento Entendimiento	31-40		

*Funete: Ruíz (2015)*

Tabla 3

*Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Empleado frente a trabajo	Problemas personales Bienestar Toma de decisiones Presión	1-5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Óptima (112-150) Regular (71-111) No Óptima (30-70)
Corporativismo frente a profesionalidad	Normas Contratación Proyecto de vida Vida privada Entorno familiar y social	6-10		
Proceso frente a resultado	Actitud Esfuerzo Innovación Situaciones no familiares Reto personal	11-15		

Sistema abierto frente a cerrado	Apertura Ajuste Adaptación Divulgación Expresión	16-20
Control laxo frente a control estricto	Costos Puntualidad Desinhibición Presentación personal Comportamiento estricto	21-25
Pragmatismo frente a normativismo	Cumplimiento Resultados Normas éticas Mejoras	26-30

---

*Fuente:* Basado en Hofstede (2011)

### **2.3. Metodología**

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos por los cuales se regirá la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación.

### **2.4. Tipo de estudio**

El tipo de investigación es básico, al respecto, Hernández, Fernández y Batista (2014): "Investigación básica: También denominada investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico". (p.189).

### **Enfoque Cuantitativo**

Celis, (2012); definió el enfoque cuantitativo como:

El Paradigma de Investigación Cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadísticas para establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una población. Se basa en un tipo de pensamiento deductivo, que va desde lo general a lo particular. Desde un conocimiento extenso de una generalidad, para luego deducir el comportamiento acotado de una particularidad individual. Se basa en un modelamiento que definió cómo se hace cada cosa, transformándolo en un enfoque más rígido, enmarcado en una cierta forma de hacer las cosas. (p.90).

### **Estudio Trasversal**

Igualmente la presente investigación es de corte transversal, puesto que recopiló la información, haciendo un corte (transeccional), es decir que se tomaron los datos en un solo momento y no esperando que se produzca un cambio en el tiempo.

#### **2.5. Diseño**

El diseño es no experimental, al respecto, Palella y Martins (2012), definió:

El diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observa las que existen. (p.87).

Igualmente es correlacional Multivariable, puesto que establecerán relaciones entre tres variables, permitiendo evaluar las relaciones mediante el coeficiente de correlación; en este sentido “El coeficiente de correlación múltiple se aplica a la situación en que una variable, a la que se puede seguir llamando Y,

ha sido aislada para examinar su relación con el conjunto de las otras variables. Este coeficiente de correlación viene determinado por la expresión; el valor de un coeficiente de correlación múltiple, R, se encuentra entre cero y uno. Cuanto más se acerque a uno mayor es el grado de asociación entre las variables. Y cuanto más se acerca a 0 la relación lineal es peor". (Universidad de Córdoba, 2015, p.4)

## **2.6 Población, muestra y muestreo**

### **2.6.1. Población**

Constituida por 112 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local 8. Cañete

### **2.6.2. Muestra**

La presente investigación no considera muestra puesto que trabajó con toda la población.

### **Criterios de inclusión y Exclusión**

Al considerarse toda la población no corresponde

### **2.6.3. Muestreo**

La presente investigación no considera técnicas de muestreo puesto que trabajó con toda la población.

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.7.1. Técnicas**

**La Encuesta:** Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en

una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. También es preciso delimitar el tamaño de la muestra y el procedimiento de elección de los elementos componentes. Mediante la encuesta se entra en contacto con las personas seleccionadas para realizar las entrevistas a través de diversos medios. Personas que pueden responder debido a su situación en el tema objeto de estudio y tienen voluntad de contestar con sinceridad a las preguntas (Paladines, 2010, p.97)

### **2.7.2. Instrumentos**

#### **Ficha Técnica:**

**Nombre del Instrumento:** Bienestar laboral

**Autores:** Melia y Perió

**Año:** 1989

#### **Descripción**

**Tipo de instrumento:** Cuestionario.

**Objetivo:** Determinar el bienestar laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 8, Cañete

**Población:** empleados

**Número de ítem:** 30.

**Aplicación:** Directa

**Tiempo de administración:** 30 minutos

**Normas de aplicación:** Se marcará en cada ítem de acuerdo al cuestionario

**Escala:** Likert

#### **Ficha Técnica:**

**Nombre del Instrumento:** Ambiente laboral

**Autora:** Jansie Analí Barrios Ríos

**Año:** 2014

**Tipo de instrumento:** Cuestionario.

**Objetivo:** Determinar el ambiente laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 8, Cañete

**Población:** Empleados

**Número de ítem:** 40

**Aplicación:** directa

**Tiempo de administración:** 30 minutos

**Normas de aplicación:** Se marcará en cada ítem de acuerdo al cuestionario

**Escala:** Likert

#### **Ficha Técnica:**

**Nombre del Instrumento:** Cultura organizacional

**Autor:** Basado en Hofstede

**Año:** 2011

**Tipo de instrumento:** Cuestionario

**Objetivo:** Determinar la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8, Cañete

**Población:** Empleados

**Número de ítem:** 30

**Aplicación:** Directa

**Tiempo de administración:** 30 minutos

**Normas de aplicación:** Se marcará en cada ítem de acuerdo al cuestionario

**Escala:** Likert.

Los instrumentos propuestos se presentan en el Anexo 2.

## **2.8. Métodos de análisis de datos**

### **Método Estadístico**

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contrastación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.

**Prueba hipótesis:** Para Torres (2010) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p. (129)

**Correlación Múltiple:** “El coeficiente de correlación múltiple se aplica a la situación en que una variable, a la que se puede seguir llamando Y, ha sido aislada para examinar su relación con el conjunto de las otras variables. Este coeficiente de correlación viene determinado por la expresión; el valor de un coeficiente de correlación múltiple, R, se encuentra entre cero y uno. Cuanto más se acerque a uno mayor es el grado de asociación entre las variables. Y cuanto más se acerca a 0 la relación lineal es peor”. (Universidad de Córdoba, 2015, p.4)

### 2.8.1. Validez y Confiabilidad.

#### Validez

Se refirió al grado que un instrumento de medición mide realmente la variable que pretende medir. La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos. Se utilizarán los siguientes aspectos de validación:

<b>Indicadores</b>	<b>Criterios</b>
Claridad	: Está formulado con lenguaje apropiado y específico.
Objetividad	: Está expresado en conductas observables.
Actualidad	: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
Suficiencia	: Comprende los aspectos en cantidad y calidad.
Intencionalidad	: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.
Consistencia	: Basado en aspectos teórico-científicos.
Coherencia	: Entre los índices, indicadores y las dimensiones.
Metodología	: La estrategia responde al propósito del diagnóstico.
Pertinencia	: El instrumento es funcional para el propósito de la Investigación.

Tabla 4

*Relación de Validadores*

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Dr. Vértiz Ososores Joaquin	Aplicable
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Carlos Sotelo Estascio	Aplicable

*Nota:* La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

**Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad se refiere a la consistencia que tiene el instrumento, y es este caso por ser variables politómica se empleará es estadístico de alfa de crombach.

Tabla 5

*Confiabilidad Cuestionario de Bienestar Laboral***Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos <sup>a</sup> Excluidos	0	,0
Total	30	100,0

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

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	30

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

Tabla 6

*Confiabilidad Cuestionario de ambiente laboral*

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	40

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena.

De .90 a 1.00 Muy buena.

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

Tabla 7

*Confiabilidad cuestionario de Cultura Organizacional*

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos <sup>a</sup> Excluidos	0	,0
Total	30	100,0

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

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	30

*Fuente: Elaboración Propia (2016)*

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena.

De .90 a 1.00 Muy buena.

Siendo el coeficiente Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno

### **3.10. Consideraciones éticas**

Se siguieron los siguientes principios:

Reserva de identidad de los trabajadores

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

### **III. Resultados**

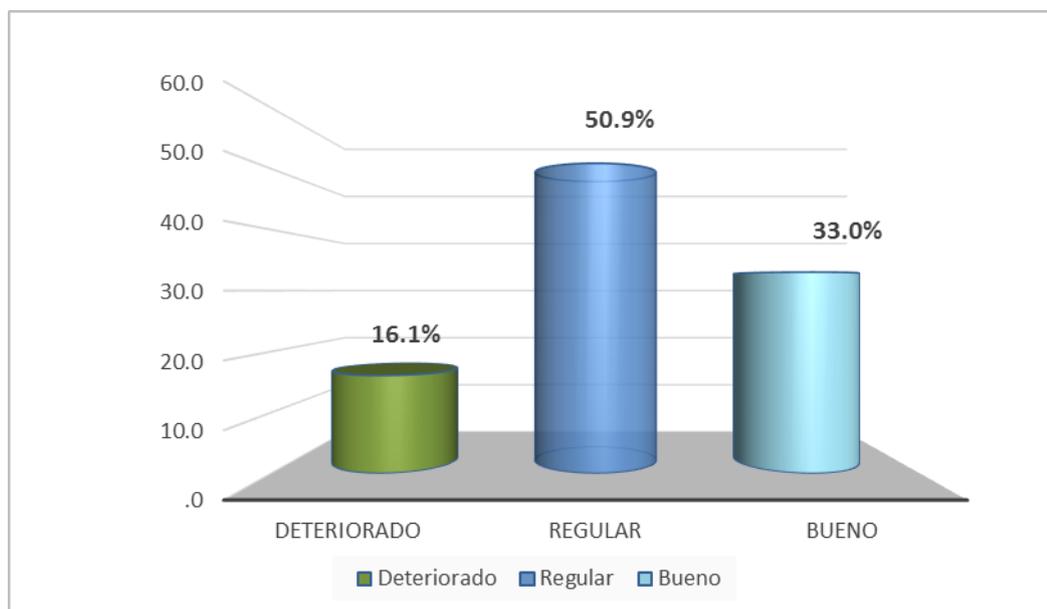
### 3.1. Descripción

Tabla 8

*Ambiente laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deteriorado	18	16.1	16.1
Regular	57	50.9	67.0
Bueno	37	33.0	100.0
Total	112	100.0	

*Fuente: UGEL 8 - Cañete*



*Fuente: UGEL 8 - Cañete*

*Figura 1. Ambiente laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Interpretación:

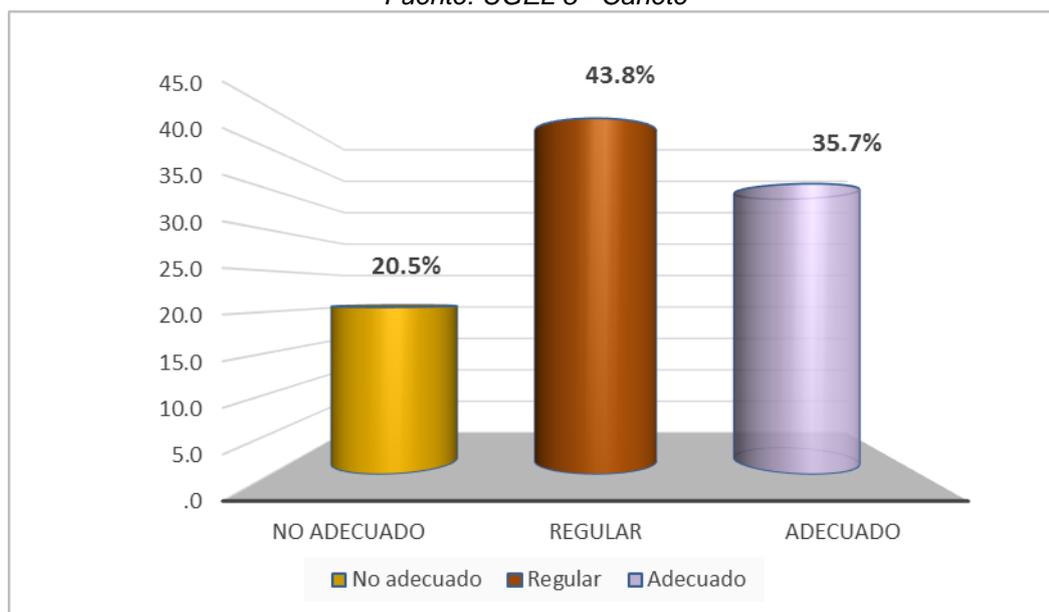
En la Tabla 8 y Figura 1 se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre el ambiente laboral en la UGEL 8 - Cañete, el 16.1% opina que esta deteriorado, 50.9% regular y 33% que el ambiente es bueno.

Tabla 9

*Bienestar laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No adecuado	23	20.5	20.5
Regular	49	43.8	64.3
Adecuado	40	35.7	100.0
Total	112	100.0	

Fuente: UGEL 8 - Cañete



Fuente: UGEL 8 - Cañete

*Figura 2. Bienestar laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Interpretación:

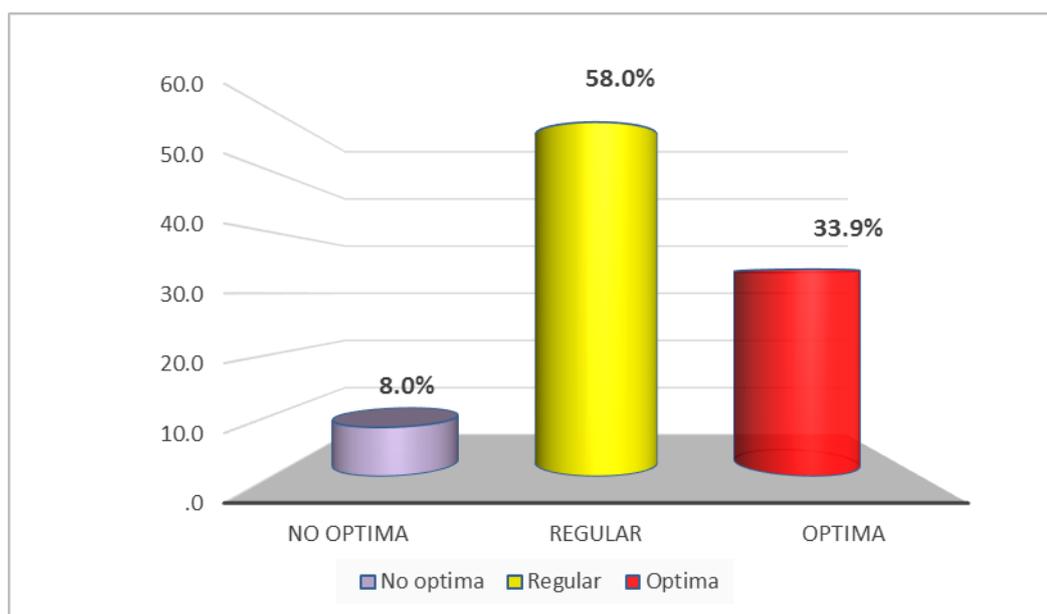
En la Tabla 9 y Figura 2 se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre Bienestar laboral en la UGEL 8 - Cañete, el 20.5% opina que no es adecuado, 43.8% que es regular y 35.7% que es adecuado.

Tabla 10

*Cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No óptima	9	8.0	8.0
Regular	65	58.0	66.1
Óptima	38	33.9	100.0
Total	112	100.0	

*Fuente: UGEL 8 - Cañete*



*Fuente: UGEL 8 - Cañete*

*Figura 3. Cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Interpretación:

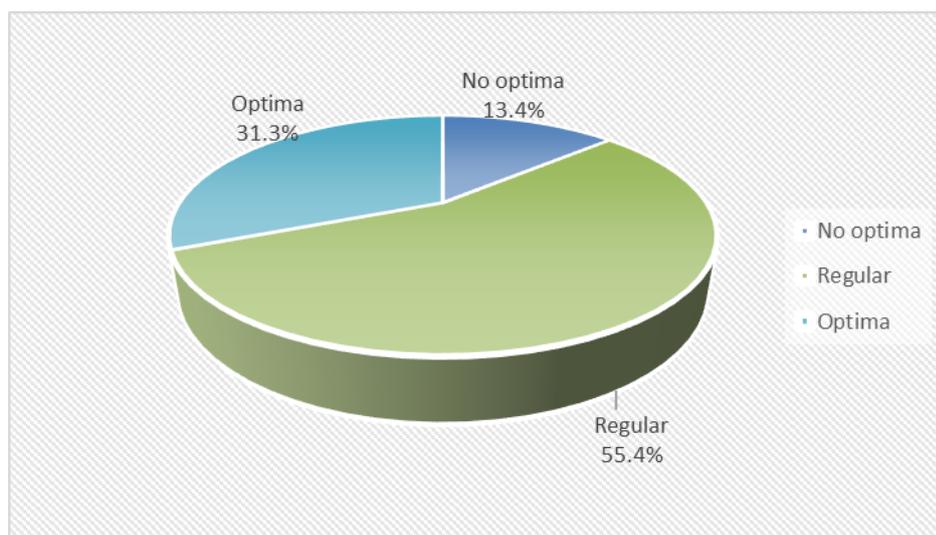
En la Tabla 10 y Figura 3 se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre cultura organizacional en la UGEL 8 - Cañete, el 8% manifiestan que no es óptima, 58% que es regular y 33.9% que es óptima.

Tabla 11

*Dimensión de empleado frente al trabajo de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No óptima	15	13.4	13.4
Regular	62	55.4	68.8
Óptima	35	31.3	100.0
Total	112	100.0	

*Fuente: UGEL 8 - Cañete*



*Fuente: UGEL 8 - Cañete*

*Figura 4. Dimensión de empleado frente al trabajo de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Interpretación:

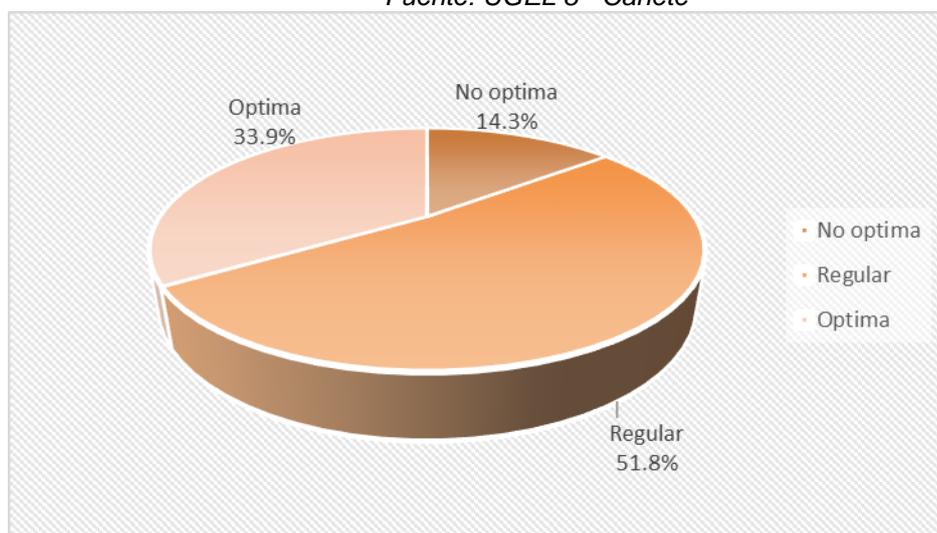
En la Tabla 11 y Figura 4 se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre dimensión de empleado frente al trabajo de la dirección en la UGEL 8 - Cañete, el 13.4% manifiestan que no es óptima, 55.4% que es regular y 31.3% que es óptima.

Tabla 12

*Dimensión de corporativismo frente a profesionalidad de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No óptima	16	14.3	14.3
Regular	58	51.8	66.1
Óptima	38	33.9	100.0
Total	112	100.0	

*Fuente: UGEL 8 - Cañete*



*Fuente: UGEL 8 - Cañete*

*Figura 5. Dimensión de corporativismo frente a profesionalidad de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Interpretación:

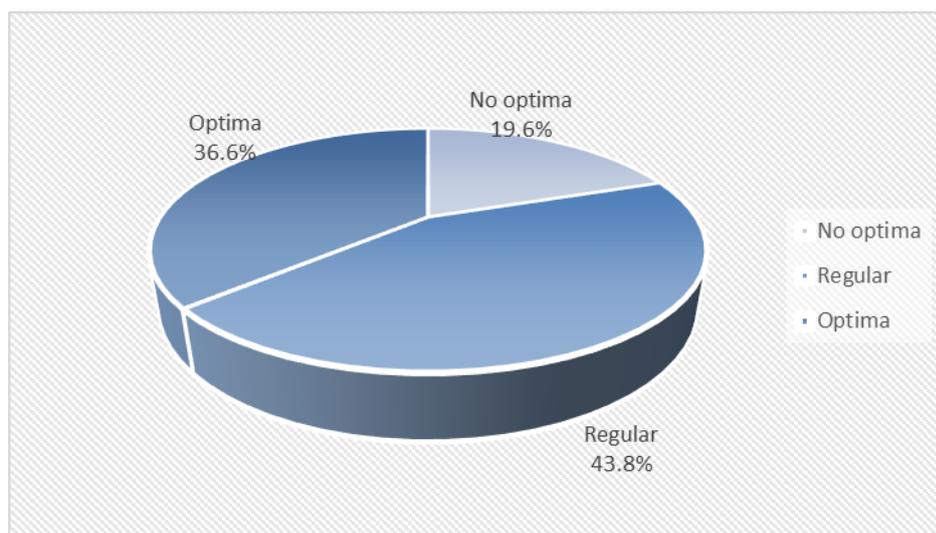
En la Tabla 12 y Figura 5 se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre dimensión de corporativismo frente a profesionalidad en la UGEL 8 - Cañete, el 14.3% manifiestan que no es óptima, 51.8% que es regular y 33.9% que es óptima.

Tabla 13

*Dimensión de proceso frente a resultado de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No óptima	22	19.6	19.6
Regular	49	43.8	63.4
Óptima	41	36.6	100.0
Total	112	100.0	

*Fuente: UGEL 8 - Cañete*



*Fuente: UGEL 8 - Cañete*

*Figura 6. Dimensión de proceso frente a resultado de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete.*

Interpretación:

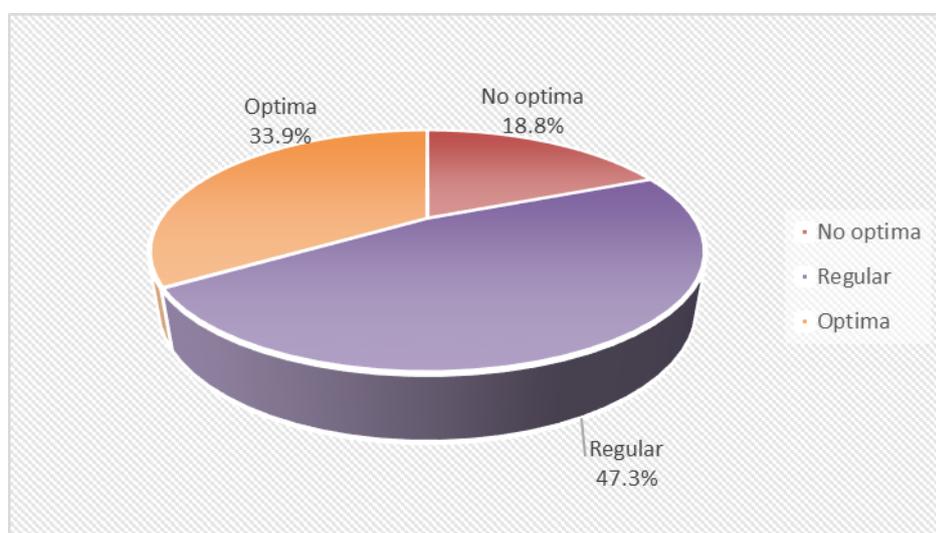
En la Tabla 13 y Figura 6 se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre dimensión de proceso frente a resultado en la UGEL 8 - Cañete, el 19.6% manifiestan que no es óptima, 43.8% que es regular y 36.6% que es óptima.

Tabla 14

*Dimensión de sistema abierto frente a cerrado de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No óptima	21	18.8	18.8
Regular	53	47.3	66.1
Óptima	38	33.9	100.0
Total	112	100.0	

*Fuente: UGEL 8 - Cañete*



*Fuente: UGEL 8 - Cañete*

*Figura 7. Dimensión de sistema abierto frente a cerrado de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Interpretación:

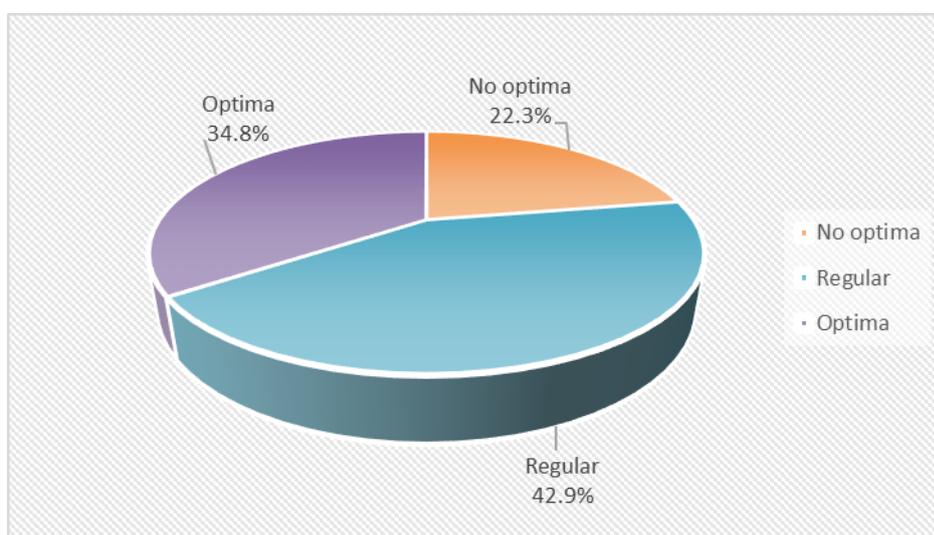
En la Tabla 14 y Figura 7 se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre dimensión de sistema abierto frente a cerrado en la UGEL 8 - Cañete, el 18.8% manifiestan que no es óptima, 47.3% que es regular y 33.9% que es óptima.

Tabla 15

*Dimensión de control laxo frente a control estricto de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No óptima	25	22.3	22.3
Regular	48	42.9	65.2
Óptima	39	34.8	100.0
Total	112	100.0	

*Fuente: UGEL 8 - Cañete*



*Fuente: UGEL 8 - Cañete*

*Figura 8. Dimensión de control laxo frente a control estricto de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Interpretación:

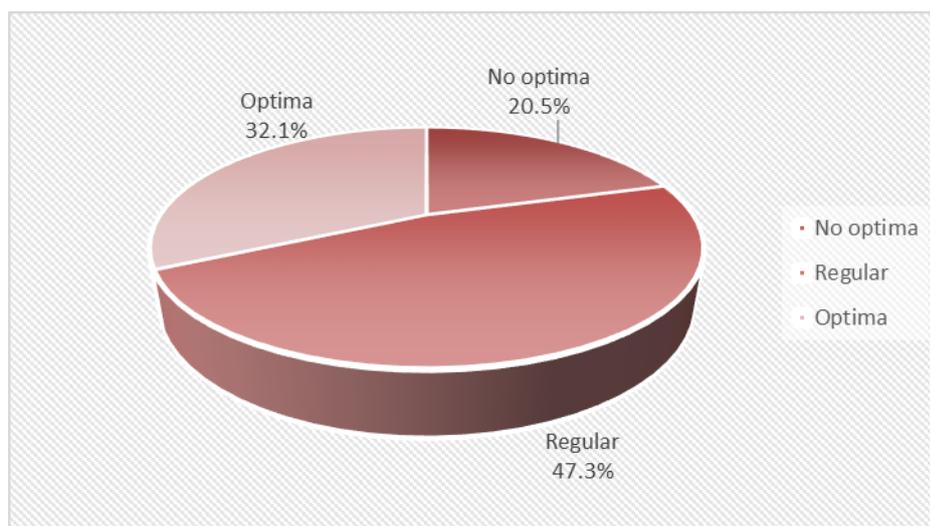
En la Tabla 15 y Figura 8 se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre dimensión de control laxo frente a control estricto en la UGEL 8 - Cañete, el 22.3% manifiestan que no es óptima, 42.9% que es regular y 34.8% que es óptima.

Tabla 16

*Dimensión de pragmatismo frente a normativismo de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No óptima	23	20.5	20.5
Regular	53	47.3	67.9
Óptima	36	32.1	100.0
Total	112	100.0	

*Fuente: UGEL 8 - Cañete*



*Fuente: UGEL 8 - Cañete*

*Figura 9. Dimensión de pragmatismo frente a normativismo de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

Interpretación:

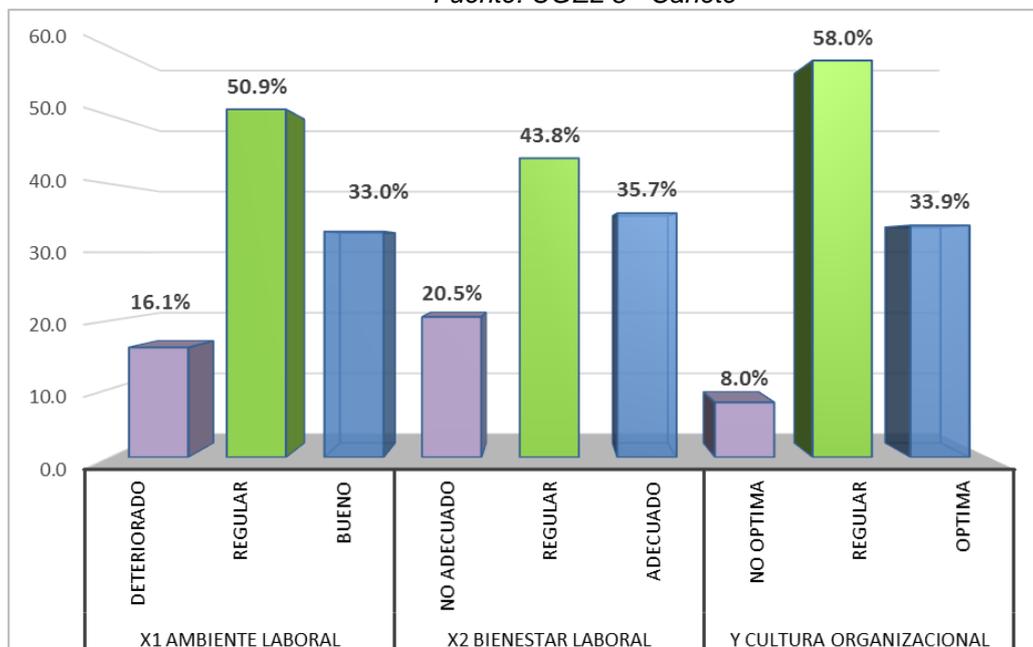
En la Tabla 16 y Figura 9 se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre dimensión de pragmatismo frente a normativismo en la UGEL 8 - Cañete, el 20.5% manifiestan que no es óptima, 47.3% que es regular y 32.1% que es óptima.

Tabla 17

*Comparación de ambiente laboral, bienestar laboral y cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 - Cañete*

VARIABLES	NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
X1. Ambiente Laboral	Deteriorado	18	16.1
	Regular	57	50.9
	Bueno	37	33.0
X2. Bienestar Laboral	No adecuado	23	20.5
	Regular	49	43.8
	Adecuado	40	35.7
Y. Cultura Organizacional	No optima	9	8.0
	Regular	65	58.0
	Optima	38	33.9
Total		112	100.0

*Fuente: UGEL 8 - Cañete*



*Fuente: UGEL 8 - Cañete*

*Figura 10. Comparación de ambiente laboral, bienestar laboral y cultura organizacional en la UGEL 8 – Cañete*

En la Tabla 17 y Figura 10 se observa que del total de trabajadores administrativos de la UGEL 8 – Cañete encuestados, la mayoría opina que el ambiente laboral es regular (50.9%), con bienestar laboral regular (43.8%) y cultura organizacional de nivel regular (58%).

Tabla 18

*Matriz de Correlación entre las variables y dimensiones de estudio*

		Correlaciones									
		Ambiente Laboral	Bienestar Laboral	Empleado frente al trabajo	Corporativismo frente a profesionalidad	Proceso frente a resultado	Sistema abierto frente a cerrado	Control laxo frente a control estricto	Pragmatismo frente a normativismo	Cultura Organizacional	
Rho de Spearman	Ambiente Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,742**	,649**	,651**	,817**	,843**	,856**	,803**	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
Bienestar Laboral	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	,742**	1,000	,704**	,712**	,581**	,623**	,650**	,594**	,641**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
Empleado frente al trabajo	Empleado frente al trabajo	Coeficiente de correlación	,649**	,704**	1,000	,877**	,627**	,623**	,606**	,560**	,727**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
Corporativismo frente a profesionalidad	Corporativismo frente a profesionalidad	Coeficiente de correlación	,651**	,712**	,877**	1,000	,562**	,584**	,565**	,500**	,699**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
Proceso frente a resultado	Proceso frente a resultado	Coeficiente de correlación	,817**	,581**	,627**	,562**	1,000	,917**	,944**	,920**	,851**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
Sistema abierto frente a cerrado	Sistema abierto frente a cerrado	Coeficiente de correlación	,843**	,623**	,623**	,584**	,917**	1,000	,965**	,918**	,879**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
Control laxo frente a control estricto	Control laxo frente a control estricto	Coeficiente de correlación	,856**	,650**	,606**	,565**	,944**	,965**	1,000	,958**	,877**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
Pragmatismo frente a normativismo	Pragmatismo frente a normativismo	Coeficiente de correlación	,803**	,594**	,560**	,500**	,920**	,918**	,958**	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
Cultura Organizacional	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	,785**	,641**	,727**	,699**	,851**	,879**	,877**	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	112	112	112	112	112	112	112	112	112

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## Prueba de hipótesis de la investigación

### Hipótesis General

H0: El Ambiente Laboral y el Bienestar Laboral no se relacionan significativamente con la Cultura Organizacional según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

HG: El Ambiente Laboral y el Bienestar Laboral se relacionan significativamente con la Cultura Organizacional según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

Tabla 19

*Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el Bienestar Laboral y la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete.*

Correlación múltiple ***SAS			
Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (12,3)	Parámetros . N = 112
cultura organiz ; Ambiente	0.776		$\sigma$ tipico 0.08192
cultura organiz ; bienestar	0.647	0.484779	Zcalcul 5.91791
Ambiente; bienestar.	0.735		Z(1- 1.96

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados de la tabla 19 se tiene que la relación de orden 0 entre la cultura organizacional y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.776; entre cultura organizacional y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.647 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el Bienestar laboral y la cultura organizacional que arroja un nivel de 0.484779, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables.

En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z_{(1-\alpha/2)}$  que representa 1.96 frente al  $Z_{\text{calculado}} = 5.918$ ; lo que indica que  $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$ . A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la

hipótesis nula por lo que el Ambiente Laboral y el Bienestar laboral se relacionan significativamente con la cultura organizacional según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

### Hipótesis Específica 1

H0: El Ambiente Laboral y el Bienestar laboral no se relacionan significativamente con la Dimensión de Empleado frente al trabajo según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

H1: El Ambiente Laboral y el Bienestar laboral se relacionan significativamente con la Dimensión de Empleado frente al trabajo según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

Tabla 20

*Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y la Dimensión de Empleado frente al trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete.*

<b>Correlación múltiple ***SAS</b>			
Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (12,3)	Parámetros . N = 112
Empleado ; ambiente	0.645		$\sigma$ típico 0.07995
Empleado; bienestar	0.698	0.520916	Zcalcul 6.51571
Ambiente; bienestar	0.735		Z(1- 1.96

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados de la tabla 20 se tiene que la relación de orden 0 entre la dimensión empleado frente al trabajo y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.645; entre la dimensión empleado frente al trabajo y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.698 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y la dimensión empleado frente al trabajo que arroja un nivel de 0.5209, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables.

En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z_{(1-\alpha/2)}$  que representa 1.96 frente al  $Z_{\text{calculado}} = 6.516$ ; lo que indica que  $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$ . A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que el Ambiente Laboral y el bienestar laboral se relacionan significativamente con la dimensión empleado frente al trabajo según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

## Hipótesis Específica 2

H0: El Ambiente Laboral y el bienestar laboral no se relacionan significativamente con la dimensión corporativismo frente a profesionalidad según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

H2: El Ambiente Laboral y el bienestar laboral se relacionan significativamente con la dimensión corporativismo frente a profesionalidad según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

Tabla 21

*Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y la dimensión corporativismo frente a profesionalidad en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete.*

<b>Correlación múltiple ***SAS</b>			
Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (1,2,3)	Parámetros . N = 112
Corporativismo; ambiente	0.636		$\sigma_{\text{tipico}}$ 0.07980
Corporativismo ; bienestar	0.706	0.52346	$Z_{\text{calculado}}$ 6.55950
Ambiente lab; bienestar	0.735		$Z_{(1-\alpha/2)}$ 1.96

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados de la tabla 21 se tiene que la relación de orden 0 entre la dimensión corporativismo frente a profesionalidad y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.636; entre la dimensión corporativismo frente a profesionalidad y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.706 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta

también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y la dimensión corporativismo frente a profesionalidad que arroja un nivel de 0.52346, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables.

En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z_{(1-\alpha/2)}$  que representa 1.96 frente al  $Z_{\text{calculado}} = 6.5595$ ; lo que indica que  $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$ . A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que el Ambiente Laboral y el bienestar laboral se relacionan significativamente con la dimensión corporativismo frente a profesionalidad según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

### Hipótesis Específica 3

H0: El Ambiente Laboral y el bienestar laboral no se relacionan significativamente con La dimensión proceso frente a resultado según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

H3: El Ambiente Laboral y el bienestar laboral se relacionan significativamente con La dimensión proceso frente a resultado según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

Tabla 22

*Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión proceso frente a resultado en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete.*

<b>Correlación múltiple ***SAS</b>			
Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (12,3)	Parámetros . N = 112
Proceso ; ambiente laboral	0.823		$\sigma_{\text{tipico}}$ 0.07813
Proceso; bienestar	0.584	0.55145	$Z_{\text{calculado}}$ 7.05804
Ambiente lab; bienestar	0.735		$Z_{(1-\alpha/2)}$ 1.96

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados de la tabla 22 se tiene que la relación de orden 0 entre La dimensión proceso frente a resultado y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.823 entre La dimensión proceso frente a resultado y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.584 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión proceso frente a resultado que arroja un nivel de 0.55145, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables.

En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z_{(1-\alpha/2)}$  que representa 1.96 frente al  $Z_{\text{calculado}} = 7.058$ ; lo que indica que  $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$ . A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que el Ambiente Laboral y el bienestar laboral se relacionan significativamente con La dimensión proceso frente a resultado según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

#### **Hipótesis Específica 4**

- H0: El Ambiente Laboral y el bienestar laboral no se relacionan significativamente con La dimensión sistema abierto frente a cerrado de trabajo según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.
- H4: El Ambiente Laboral y el bienestar laboral se relacionan significativamente con La dimensión sistema abierto frente a cerrado de trabajo según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

Tabla 23

*Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión sistema abierto frente a cerrado de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete.*

<b>Correlación múltiple ***SAS</b>			
Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (1,2,3)	Parámetros . N = 112
Sistema ; ambiente laboral	0.835		$\sigma$ tipico 0.08121
Sistema; bienestar	0.624	0.49821	Zcalcul 6.13504
Ambiente lab; bienestar	0.735		Z(1- 1.96

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados de la tabla 23 se tiene que la relación de orden 0 entre La dimensión sistema abierto frente a cerrado de trabajo y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.835 entre La dimensión sistema abierto frente a cerrado de trabajo y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.624 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión sistema abierto frente a cerrado de trabajo que arroja un nivel de 0.49821, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables.

En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z_{(1-\alpha/2)}$  que representa 1.96 frente al  $Z_{\text{calculado}} = 6.135$ ; lo que indica que  $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$ . A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que el Ambiente Laboral y el bienestar laboral se relacionan significativamente con La dimensión sistema abierto frente a cerrado de trabajo según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

## Hipótesis Específica 5

H0: El Ambiente Laboral y el bienestar laboral no se relacionan significativamente con La dimensión control laxo frente a control estricto según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

H5: El Ambiente Laboral y el bienestar laboral se relacionan significativamente con La dimensión control laxo frente a control estricto según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

Tabla 24

*Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión control laxo frente a control estricto en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete.*

<b>Correlación múltiple ***SAS</b>			
Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (12,3)	Parámetros . N = 112
Control laxo ; ambiente	0.856		$\sigma_{\text{tipico}}$ 0.08343
Control laxo ; bienestar	0.650	0.45448	Zcalcul 5.44763
Ambiente lab; bienestar	0.735		Z(1- 1.96

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados de la tabla 24 se tiene que la relación de orden 0 entre La dimensión control laxo frente a control estricto y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.856 entre La dimensión control laxo frente a control estricto y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.650 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión control laxo frente a control estricto que arroja un nivel de 0.45448, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables.

En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z_{(1-\alpha/2)}$  que representa 1.96 frente al  $Z_{\text{calculado}} = 5.448$ ; lo que indica que  $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$ . A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que el Ambiente Laboral y el bienestar laboral se relacionan significativamente con La dimensión control laxo frente a control estricto según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

### Hipótesis Específica 6

H0: El Ambiente Laboral y el bienestar laboral no se relacionan significativamente con La dimensión pragmatismo frente a normativismo según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

H6: El Ambiente Laboral y el bienestar laboral se relacionan significativamente con La dimensión pragmatismo frente a normativismo según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

Tabla 25

*Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión pragmatismo frente a normativismo en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete.*

<b>Correlación múltiple ***SAS</b>			
Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (1,2,3)	Parámetros . N = 112
Pragmatismo ; ambiente	0.803		$\sigma_{\text{tipico}}$ 0.07895
Pragmatismo; bienestar	0.594	0.53804	$Z_{\text{calcul}}$ 6.81524
Ambiente lab; bienestar laboral	0.735		$Z_{(1-}$ 1.96

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados de la tabla 25 se tiene que la relación de orden 0 entre La dimensión pragmatismo frente a normativismo y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.803 entre La dimensión pragmatismo frente a normativismo y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.594 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión pragmatismo frente a normativismo que arroja un nivel de 0.53804, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables.

En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z_{(1-\alpha/2)}$  que representa 1.96 frente al  $Z_{\text{calculado}} = 6.815$ ; lo que indica que  $Z_{(1-\alpha/2)} < Z_{\text{calculado}}$ . A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que el Ambiente Laboral y el bienestar laboral se relacionan significativamente con La dimensión pragmatismo frente a normativismo según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

## **IV. Discusión**

#### 4.1 Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, se tiene que la relación de orden 0 entre la dimensión empleado frente al trabajo y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.645; entre la dimensión empleado frente al trabajo y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.698 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y la dimensión empleado frente al trabajo que arroja un nivel de 0.5209, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 2, se tiene que la relación de orden 0 entre la dimensión corporativismo frente a profesionalidad y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.636; entre la dimensión corporativismo frente a profesionalidad y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.706 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y la dimensión corporativismo frente a profesionalidad que arroja un nivel de 0.52346, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 3, se tiene que la relación de orden 0 entre La dimensión proceso frente a resultado y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.823 entre La dimensión proceso frente a resultado y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.584 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La

dimensión proceso frente a resultado que arroja un nivel de 0.55145, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 4, se tiene que la relación de orden 0 entre La dimensión sistema abierto frente a cerrado de trabajo y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.835 entre La dimensión sistema abierto frente a cerrado de trabajo y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.624 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión sistema abierto frente a cerrado de trabajo que arroja un nivel de 0.49821, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 5, se tiene que la relación de orden 0 entre La dimensión control laxo frente a control estricto y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.856 entre La dimensión control laxo frente a control estricto y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.650 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión control laxo frente a control estricto que arroja un nivel de 0.45448, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 6, se tiene que la relación de orden 0 entre La dimensión pragmatismo frente a normativismo y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.803 entre La dimensión pragmatismo frente a normativismo y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.594 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local

8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el bienestar laboral y La dimensión pragmatismo frente a normativismo que arroja un nivel de 0.53804, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo general, se tiene que la relación de orden 0 entre la cultura organizacional y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.776; entre cultura organizacional y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.647 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el Bienestar laboral y la cultura organizacional que arroja un nivel de 0.484779, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables

Así mismo de análisis de los resultados se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre el ambiente laboral en la UGEL 8 - Cañete, el 16.1% opina que esta deteriorado, 50.9% regular y 33% que el ambiente es bueno; se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre cultura organizacional en la UGEL 8 - Cañete, el 20.5% opina que no es óptima, 43.8% que es regular y 35.7% que es óptima; se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre bienestar laboral en la UGEL 8 - Cañete, el 8% manifiestan que no es adecuado, 58% que es regular y 33.9% que es adecuado; se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre relación con la dirección en la UGEL 8 - Cañete, el 13.4% manifiestan que no es adecuado, 55.4% que es regular y 31.3% que es adecuado; se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre participación en decisiones en la UGEL 8 - Cañete, el 14.3% manifiestan que no es adecuado, 51.8% que es regular y 33.9% que es adecuado; se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre promoción en la UGEL 8 - Cañete, el 19.6% manifiestan que no es adecuado, 43.8% que es regular y 36.6% que es adecuado; se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre ambiente físico de trabajo en la UGEL 8 - Cañete, el 18.8% manifiestan que no es adecuado, 47.3% que es regular y 33.9%

que es adecuado; se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre satisfacción con el trabajo en la UGEL 8 - Cañete, el 22.3% manifiestan que no es adecuado, 42.9% que es regular y 34.8% que es adecuado; se observa que del total de trabajadores administrativos encuestados sobre promoción en la UGEL 8 - Cañete, el 20.5% manifiestan que no es adecuado, 47.3% que es regular y 32.1% que es adecuado.

De los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Gonzales (2013), puesto que coincide en afirmar que en toda institución sea pública o privada el tener desafíos, el sentir que el trabajo aporta valor, y que se puede aprender y crecer allí permite que el equipo construya una alta motivación y que en consecuencia, se genere un mejor ambiente laboral, asegura el profesor; en este sentido un buen ambiente laboral funciona como 'rueda' que continuamente se va retroalimentando; es decir, si los trabajadores están insatisfechos, y sienten que no aportan algo importante en sus labores, serán como una rueda que arrastra un resultado contraproducente en sus vidas

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Libreros (2011); puesto que coincide en afirmar que la cultura organizacional es importante y nos ayuda a detectar problemas de dentro de la organización y nos ofrece posibles soluciones a estos problemas, así pues; nos puede apoyar para la integración del personal bajo objetivos que persigue la organización bajo la misión de esta; también nos ayuda a formar equipos de trabajo dentro de la organización que puedan interrelacionarse y hacer más fácil el trabajo. Nos orienta a buscar las necesidades del personal para satisfacerlas de la mejor manera posible, para que se sientan motivados dentro de su centro laboral;

Igualmente de los hallazgos encontrados, la presente investigación corrobora lo planteado por Venutolo (2010), puesto que coincide en afirmar que los servidores públicos desean sentir que la organización se preocupa realmente por sus necesidades y problemas; el ambiente laboral varía a lo largo de un continuo que va de favorable a neutro y a desfavorable; así, una valoración

positiva del clima indica sentido de pertenencia hacia la empresa, logro, afiliación, poder, productividad, baja fluctuación, satisfacción, adaptación e innovación; por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación que culminará con la marcha de los miembros de la empresa que así lo perciban o generará una serie de objetivos personales diferentes a los deseados; los estudios de clima constituyen una valiosa herramienta en manos de los directivos y especialistas de recursos humanos como diagnóstico del funcionamiento organizacional y resultan de gran utilidad para comprender el comportamiento de las personas y sus múltiples determinantes en diferentes momentos o situaciones, para evaluar decisiones, acciones y programas puestos en práctica por las empresas y servir de marco de referencia para planificar nuevas acciones

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por González (2015), puesto que coincide en afirmar que cada vez, las compañías están más conscientes de la importancia de mejorar la calidad de vida de sus empleados con miras a favorecer sus resultados en el negocio, a través de programas de bienestar y motivación, en el caso de las instituciones públicas en el Perú, esta nueva tendencia surge como consecuencia del pesimismo y el estrés que se maneja día a día al interior de las empresas, lo que repercute directamente en la productividad de los colaboradores; en este sentido; por esta razón, los modelos de gestión humana han evolucionado, con el fin de valorar al recurso humano, pues un tercio de sus vidas las pasan en el trabajo y ejercen responsabilidades profesionales

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación corrobora lo planteado por Soberón (2012), puesto que coincide en afirmar que como consecuencia que no exista un ambiente laboral favorable; en este sentido; los conflictos se enconan más o menos, no por el valor que tenga la cosa por la que se luche, sino por la importancia psicológica que tenga el perder o ganar; la resolución de conflictos involucra distintos aspectos donde la negociación es uno de los mecanismos más utilizados en lo cotidiano de nuestros roles y funciones, no sólo laborales y profesionales, sino también

personales y familiares; la comprensión de la importancia que tienen las negociaciones en nuestras vidas y relaciones interpersonales y entender la naturaleza de los conflictos y las distintas maneras que podemos adoptar para afrontarlos; nos servirá para construir situaciones que mejoren las relaciones en todos los ámbitos donde actuamos; la cultura del conflicto esto es, la particular constelación de normas, prácticas e instituciones de una sociedad influye en aquello por lo que luchan los individuos y los grupos, en las formas culturalmente aprobadas para conseguir las metas en disputas y en los recursos; si bien el conflicto gira en torno a intereses concretos, las interpretaciones de los participantes son o igualmente importantes para determinar si el conflicto va a más y si puede ser manejado convenientemente. Para comprender el origen, desarrollo y manejo de un conflicto es necesario considerar conjuntamente factores estructurales y psicoculturales.

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Taboada (2012), puesto que coincide en afirmar que la importancia que exista una cultura organizacional en todas las instituciones en donde se asimilen valores éticos y cambios de conductas en pro de brindar un servicio de calidad a todos los individuos; así mismo estableció que la cultura organizacional es uno de los temas fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas; además de estudiar el cambio organizacional como factor clave del mejoramiento continuo de las organizaciones, así mismo se considera importante estudiar la calidad de la gestión de recursos humanos en el avance de la tecnología: causa ésta que lleva a las organizaciones a cambiar su cultura de la mano con su organización funcional.

## **IV. Conclusiones**

## Conclusiones

- Primera:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo específico 1, que el Ambiente Laboral y la Cultura Organizacional se relacionan significativamente con la dimensión de Empleado frente al trabajo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.
- Segunda:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo específico 2, que el Ambiente Laboral y la Cultura Organizacional se relacionan significativamente con la dimensión de Corporativismo frente a profesionalidad de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.
- Tercera:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo específico 3, que el Ambiente Laboral y la Cultura Organizacional se relacionan significativamente con la dimensión de Proceso frente a resultado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.
- Cuarta:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo específico 4, que el Ambiente Laboral y la Cultura Organizacional se relacionan significativamente con la dimensión de Sistema abierto frente a cerrado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.
- Quita:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo específico 5, que el Ambiente Laboral y la Cultura Organizacional se relacionan significativamente con la dimensión de Control laxo frente a control estricto de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.

**Sexta:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo específico 6, que el Ambiente Laboral y la Cultura Organizacional se relacionan significativamente con la dimensión de Pragmatismo frente a normativismo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.

**Sexta:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo general que el Bienestar Laboral y Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.

## **VI. Recomendaciones**

## Recomendaciones

- Primera:** Respecto a la ambiente laboral, se sugiere que siendo que en las instituciones públicas muchas veces se descuida la estructura de funciones y la responsabilidades de los servidores en la misma, se sugiere especificar claramente las mismas, ya que se evita duplicar tareas y se brinda una información más clara al trabajador acerca de para qué y cuál es su aporte en la organización, lo que da valor al trabajo realizado. Igualmente el reconocimiento, que si bien es difícil en una institución pública, es común que cuando uno se equivoca un servidor en una acción, todos los recuerdan, pero cuando haces un trabajo bien realizado, casi nadie lo percibe, sin embargo, es importante no desaprovechar la oportunidad de reconocer al personal por cada trabajo bien realizado.
- Segunda:** Respecto al bienestar laboral; recordar que es un estado positivo en el cual el trabajador puede rendir a un nivel óptimo en lo que compete a su condición física, mental, emocional y su capacidad de integración social; el bienestar laboral atribuye importancia a todo factor que afecta la habilidad del trabajador a rendir al máximo de su potencial incluyendo factores organizacionales o sociales fuera del área de influencia del trabajador; en este sentido una estrategia sería, mínimamente promover acciones que velen por el cumplimiento de los derecho mínimos de los servidores.
- Tercera:** Respecto a la cultura organizacional; siendo que el jefe inmediato debe reflejar los valores de la cultura organizacional de la empresa; todo los servidores lo tomarán a él como ejemplo; en tal sentido este jefe inmediato debe tener los requisitos esperados para el cargo con las condiciones mecerías de liderazgo; por lo que se requ permanente capacitación.

## **VII. Referencias Bibliográficas**

## Referencias Bibliográficas

- Abravanel, H. (2012) Cultura Organizacional y Autoridad Simbólica. Recuperado de: [http://bidi.unam.mx/libroe\\_2007/1129822/A11.pdf](http://bidi.unam.mx/libroe_2007/1129822/A11.pdf)
- Álvarez E. y Ortiz. (2012). Asesorías para el Diagnóstico e Intervención del Clima Organizacional. Trabajo de Grado, Maestría en Ciencias Sociales, Universidad Javeriana. Colombia.
- Balestrini, M. (2012). Como se elabora un proyecto de investigación. (7ª Ed).
- Barley, G., Kunda, A. (2012) Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. Recuperado de: [http://www.academia.edu/1498491/CULTURA\\_ORGANIZACIONAL\\_Y\\_BIEN\\_ESTAR\\_LABORAL](http://www.academia.edu/1498491/CULTURA_ORGANIZACIONAL_Y_BIEN_ESTAR_LABORAL)
- Beleño, R, (2013). Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la universidad de la costa C.U.C. en el 2013. Recuperado de: <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/195/bienestar%20docentes%20y%20administrativos.pdf?sequence=1>
- Bilhim, J. (2015) Gestao Estratégica de Recursos Humanos. Recuperado de: [http://www.madeira-edu.pt/LinkClick.aspx?fileticket=giyL\\_zSehc%3D&tabid=2817](http://www.madeira-edu.pt/LinkClick.aspx?fileticket=giyL_zSehc%3D&tabid=2817)
- Cardona, P. (2010). En busca de las competencias directivas. Recuperado de: <http://www.ee-iese.com/76/76pdf/afondo2.pdf>
- Celis, J. (2012). Paradigma Cuantitativo. Recuperado de: <https://personal.ua.es/es/francisco-frances/materiales/tema1/el-paradigma-cuantitativo-y-el-paradigma-cualitativo.html>
- De Vellis, G. (2006). La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación. México: Trillas.

- Emprende Pyme (2014). Componentes fundamentales del ambiente laboral. Recuperado de: <http://www.emprendepyme.net/componentes-fundamentales-del-clima-laboral.html>
- Espinoza, M. (2016). Calidad De Vida En El Trabajo Percepciones de los trabajadores. Recuperado de: [http://dt.gob.cl/1601/articles-64333\\_recurso\\_1.pdf](http://dt.gob.cl/1601/articles-64333_recurso_1.pdf)
- Estrada Y,& Ramírez,M (2010) El bienestar laboral y su incidencia en la gestión de empresas de turismo
- Feder, E. (2016). Concepto y definiciones de relaciones laborales. Recuperado de: <http://www.fder.edu.uy/contenido/rll/contenido/curricular/intro/concepto-definiciones-rll.pdf>
- Franco, A. (2011). Corrientes Epistemológicas. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig. /2011/05/corrientes-epistemologicas.html>
- Galán, M. (2010).Justificación y Limitaciones de la Investigación. Recuperado de:<http://manuelgalan.blogspot.com/2010/02/justificacion-y-limitaciones-en-la.html>.
- Gonzales, E. (2015). El ambiente laboral es un factor determinante en la productividad del trabajador. Recuperado de: <http://www.gerencie.com/el-ambiente-laboral-es-un-factor-determinante-en-la-productividad-del-trabajador.html>
- Gonzales, G. (2013). Factores de bienestar laboral percepción de los trabajadores de mayor edad. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/130022/mpggdo1de1.pdf;jsessionid=5495D3B493998E456F93B86EE15CC2BA.tdx1?sequence=1>
- Gutiérrez, E (2013) Cultura, Organizaciones e Intervención. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/647/64760112.pdf>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). Metodología de la investigación. (5a ed.) México: Mc Gram - Hill.

Hofstede, G. (2011) Cultures and organizations: Software of the mind. Inglaterra: Mc-Graw Hill Book Company Europe.

<http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm> Consultado el 14/05/2016

Juaneda, M. y Gonzales, L. (2013). Consecuencias del compromiso organizativo. México: Fondo Editorial Universidad de La Rioja.

La empresa CIBERTEC. Recuperado de:  
<http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/2669/1/1121895216.pdf>

Libreros, M. (2011). Incidencia de la cultura sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle Cauca. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de:  
<http://www.bdigital.unal.edu.co/4202/1/7709012.2011.pdf>

Martínez, M. (2015). Mejorar el ambiente laboral clave para el éxito empresarial. Recuperado de:  
<http://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/los-expertos-analizan/mejorar-el-clima-laboral-clave-para-el-exito-empresarial/>

Martínez, R. G. (2011). Valores Humanos y Desarrollo Personal. Barcelona: CISSPRAXIS.

Melia, J, Perió, M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contexto organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. Recuperado de:  
[http://www.uv.es/meliaj/Research/Art\\_Satisf/ArtS20\\_23.PDF](http://www.uv.es/meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF)

Mundo Ejecutivo (2015). 5 características de un ambiente laboral positivo. Recuperado de: <http://mundoejecutivo.com.mx/management/2015/07/07/5-caracteristicas-clima-laboral-positivo>

Navarro, F. (2016). El concepto de medio ambiente de trabajo. Recuperado de:  
<http://www.ebah.com.br/content/abaaafzukaj/el-concepto-medio-ambiente-trabajo>

- Paladines, L. (2012). El Proceso de Mercadotecnia y la Gestión de Comercialización de Bienes y Servicios. Universidad Nacional de Loja Área Jurídica, Social y Administrativa.
- Palella, F. y Martins, F. (2012), "Metodología de la investigación cuantitativa" 3ra Edición
- Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)
- Pires, J. C., & Macêdo, K. B. (Jan/Fev de 2006). Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. Revista de Administracao Publica. Vol. 40, n.o 1. Rio de Janeiro.
- Ramos, M. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Recuperado de: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Rivas. J. (2012). Tipos de justificación en la investigación. Métodos y Técnicas de Investigación. Pasos para hacer Monografía. Recuperado de: <http://elaboratumonografiapasoapaso.com/blog/>.
- Rodríguez, P. (2008). El Desarrollo De Habilidades Sociales Como Estrategia Para La Integración en el Grupo-Clase en la educación secundaria. Recuperado el 22 de Octubre del 2013 de: <http://www.cprceuta.es/PubliCPR/Archivos/CE07-050.pdf>
- Samaja, J. (2014) Epistemología y Metodología. Elementos para una teoría de la investigación científica. Recuperado de: <http://ens9004.mza.infod.edu.ar/sitio/upload/12-%20SAMAJA,%20J.%20-%20LIBRO%20-%20Epistemologia%20y%20metodologia.pdf>

- Sánchez, J (2016). Tesis: Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional, Universidad de Oviedo, España.
- Soberón, L. (2012) Cultura organizacional Instituciones Educativas privadas en Lima. Recuperado de: <http://posgrado.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2012/11/lineas-inves-posgrado-edu-pucp4.pdf>
- Taboada, M. (2012). Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperado: [http://repositorio.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010\\_Aguado\\_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf](http://repositorio.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf)
- Torres, C. (2010) La función de la hipótesis en la investigación. Recuperado en: [http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes\\_Finales\\_Investigacion/IF\\_MARZO\\_2012/IF\\_TORRES%20BARDALES\\_FCE.pdf](http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_MARZO_2012/IF_TORRES%20BARDALES_FCE.pdf)
- UDLAP. (2012). Organización. recuperado de: [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/ortiz\\_m\\_a/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/ortiz_m_a/capitulo2.pdf)
- Universidad de Córdoba, (2015). Correlación Múltiple y Correlación Canónica, Departamento de Producción Animal. Recuperado de: [http://www.uco.es/zootecniaygestion/img/pictorex/06\\_19\\_26\\_8\\_correlacion\\_multiple.pdf](http://www.uco.es/zootecniaygestion/img/pictorex/06_19_26_8_correlacion_multiple.pdf)
- Vega, G. (2015). Gestión de retribuciones: “Una perspectiva estratégica. Recuperado de: <http://www.ehu.eus/documents/1393006/2235488/Gestion-de-retribuciones-Una-perspectiva-estrategias.pdf>

Venutolo, M. (2010). Estudio del ambiente laboral y la productividad en empresas pequeñas y Medianas: el transporte vertical en la Ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina). Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado de: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf>

Yudeith, I. (2013), impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de

## **Anexos**

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO BIENESTAR, AMBIENTE LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UGEL N° 8 CAÑETE, 2016						
AUTORES: Mgtr. ZOILA ZULEMA CHAPARRO ORTEGA						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL</b></p> <p>¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b></p> <p>¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Empleado frente al trabajo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?</p> <p>¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Corporativismo frente a profesionalidad de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?</p> <p>¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Proceso frente a resultado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Empleado frente al trabajo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.</p> <p>Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Corporativismo frente a profesionalidad de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.</p> <p>Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Proceso frente a resultado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>El Bienestar Laboral y Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>El Bienestar Laboral y el Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la dimensión de Empleado frente al trabajo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete .</p> <p>El Bienestar Laboral y el Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la dimensión de Corporativismo frente a profesionalidad de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.</p> <p>El Bienestar Laboral y el Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la dimensión de Proceso frente a resultado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.</p>	<b>Variable 1 BIENESTAR LABORAL</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Relación con la dirección	Relaciones Apoyo Frecuencia Supervisión Evaluación Asesoría y seguimiento	1-5	Adecuado (112-150) Regular (71-111) No Adecuado (30-70)
			Participación en decisiones	Autonomía Involucramiento Participación Aceptación de opiniones Congruencia de opiniones	6-10	
			Promoción	Oportunidades de formación Oportunidades de promoción carrera Evaluación Formación	11-15	
			Ambiente físico de trabajo	Higiene Espacio físico Iluminación Ventilación Temperatura	16-20	
			Satisfacción con el trabajo	Oportunidades de destacarse Gusto por el trabajo Coherencia metas-capacidades Trabajo retador	21-25	
			Compensación y beneficios	Cumplimiento Negociación Salario frente Comparación Incentivos y reconocimientos	26-30	
			<b>Variable 2: AMBIENTE LABORAL</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Relaciones	Aceptación Comodidad Confianza.	1-10	Bueno (148-200) Regular			

<p>¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Sistema abierto frente a cerrado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?</p> <p>¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Control laxo frente a control estricto de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?</p> <p>¿Cuál la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Pragmatismo frente a normativismo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?</p>	<p>Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Sistema abierto frente a cerrado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete?</p> <p>Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Control laxo frente a control estricto de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete</p> <p>Determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la dimensión de Pragmatismo frente a normativismo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete</p>	<p>El Bienestar Laboral y el Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la dimensión de Sistema abierto frente a cerrado de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete .</p> <p>El Bienestar Laboral y el Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la dimensión de Control laxo frente a control estricto de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.</p> <p>El Bienestar Laboral y el Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la dimensión de Pragmatismo frente a normativismo de la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete .</p>	Retribución	Satisfacción Remuneración	11-20	(94-147) Deteriorado (40-93)			
			Entorno Físico	Adecuación Dificultad	21-25				
			Estabilidad	Desempeño Permanencia	26-30				
			Organización	Conocimiento Entendimiento	31-40				
			<b>Variable 3: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
			Empleado frente al trabajo	Interés por problemas personales Interés por bienestar Participación en la toma de decisiones Presión por funciones y tareas Interés por aspectos complementarios a la tarea	1-5	Óptima (112-150) Regular (71-111) No Óptima (30-70)			
			Corporativismo frente a profesionalidad	Normas de comportamiento Criterios de contratación Proyecto de vida Vida privada Entorno familiar	6-10				
			Proceso frente a resultado	Actitud frente a riesgos Esfuerzo dedicado al trabajo Posibilidad de innovación Actitud ante situaciones no familiares Trabajo como reto personal	11-15				
			Sistema abierto frente a cerrado	Apertura a nuevos empleados Ajuste persona organización Facilidad para adaptación Divulgación de información Posibilidad de expresión	16-20				
			Control laxo frente a control estricto	Preocupación por costos Puntualidad Deshibición Presentación personal Comportamiento estricto	21-25				
Pragmatismo frente a normativismo	Cumplimiento de procedimientos Resultados frente a procedimientos Normas éticas	26-30							

			Importancia del cliente Actitud ante proposición de mejoras
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO: BÁSICO</b> Esta investigación es básica, según Zorrilla (1993, p. 43) este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.</p> <p><b>NIVEL: Correlación Múltiple</b></p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p>Según Hernández (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, Mertens (2005) citado en Hernández (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Constituido 112 trabajadores administrativos</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 112</p> <p><b>MUESTREO:</b> No Probabilístico</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>VARIABLE: BIENESTAR LABORAL</b> <b>INSTRUMENTO: Cuestionario</b> <b>TÉCNICAS: Encuesta</b> <b>AUTOR: Melia y Perió (1989).</b> <b>AÑO: 1989.</b> <b>MONITOREO: Setiembre-Noviembre 2016.</b> <b>ÁMBITO DE APLICACIÓN: Ugel N° 8 Cañete</b> <b>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: Directa</b></p> <p><b>VARIABLE; AMBIENTE LABORAL ORGANIZACIONAL.</b> <b>INSTRUMENTO: CUESTIONARI</b> <b>TÉCNICAS: ENCUESTA.</b> <b>AUTOR: Jansie Analí Barrios Ríos.</b> <b>AÑO: 2014.</b> <b>MONITOREO: Setiembre-Noviembre 2016.</b> <b>ÁMBITO DE APLICACIÓN: Ugel N° 8 Cañete</b> <b>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: Directa</b></p> <p><b>VARIABLE; CULTURA ORGANIZACIONAL.</b> <b>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO</b> <b>TÉCNICAS: ENCUESTA.</b> <b>AUTOR: Basado en Hofstede (1999)</b> <b>AÑO: 1999</b> <b>MONITOREO: Setiembre-Noviembre 2016.</b> <b>ÁMBITO DE APLICACIÓN: Ugel N° 8 Cañete</b> <b>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: Directa</b></p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Tablas de contingencia, Figuras</p> <p><b>DE PRUEBA:</b></p> <p><b>Prueba hipótesis</b> Para Torres(1997) "La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema" p.(129)</p> <p><b>Nivel de Significación:</b> Si s es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si s es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Sampieri: 2006; 445).</p>

## Anexo 2

### Instrumentos

#### CUESTIONARIO SOBRE EL BIENESTAR LABORAL

**OBJETIVO:**

El cuestionario tiene como determinar el bienestar laboral en Unidad de Gestión Educativa

**DATOS GENERALES:**

Sexo: M  F

Edad:.....

**INSTRUCCIONES:**

Estimados empleados, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir el bienestar laboral.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x).

Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

**Escalas:**

#### ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA
S	Siempre
CS	Casi siempre
AV	A veces
CN	Casi nunca
N	Nunca

N°	RELACIÓN CON LA DIRECCIÓN	S	CS	AV	CN	N
01	La relación con el director es amical					
02	El director apoya en el mejoramiento de mi desempeño					
03	Se realiza supervisiones frecuentemente					
04	Se realiza evaluaciones que apunten a mejorar la calidad educativa					
05	Se realiza asesoría y seguimiento para mejorar el desempeño del trabajador.					
	<b>PARTICIPACIÓN EN DECISIONES</b>					
06	Tengo autonomía en aspectos relativos a mi trabajo					
07	Me involucro en los aspectos relativos al trabajo					
08	Participo en decisiones concernientes a mi trabajo					
09	Acepto las opiniones de los demás a pesar que son contrarias a las mías					
10	Siento que mis opiniones, conocimientos y experiencia son tomados en cuenta.					
	<b>PROMOCIÓN</b>					
11	Me ofrecen una buena formación profesional					
12	Soy promovido a otros puestos de mayor jerarquía					

13	Tengo planes de hacer carrera					
14	Se evalúa mis necesidades y me permiten desarrollarme profesionalmente					
15	Existe formación constante para el cambio e innovación					
	<b>AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO</b>					
16	Las instalaciones y baños son higiénicos					
17	El espacio físico de la institución es adecuado para los trabajadores					
18	Las instalaciones tienen buena iluminación					
19	Las instalaciones tienen buena ventilación					
20	La temperatura es acondicionada de acuerdo al ambiente donde se desempeña					
	<b>SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO</b>					
21	Tiene oportunidad para ascender a otros puestos de trabajo dentro de su institución					
22	Tiene la posibilidad de destacar en el puesto que desempeña					
23	Siente gusto por lo que hace					
24	Existe coherencia en mis metas personales de acuerdo a mis capacidades					
25	El puesto de trabajo en el que me desempeño me genera retos profesionales					
	<b>COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS</b>					
26	Cumple la institución con mis derechos y acuerdos legales					
27	Existe negociación laboral en la institución en que me desempeño					
28	El salario que percibo es equitativo y de acorde con mis expectativas					
29	En comparación con otras instituciones considero que tengo buena remuneración					
30	Las autoridades de la institución incentivan y reconocen mi desempeño laboral					

## CUESTIONARIO SOBRE EL AMBIENTE LABORAL

### OBJETIVO:

El cuestionario tiene como determinar el ambiente laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 8

### DATOS GENERALES:

Sexo: M  F

Edad:.....

### INSTRUCCIONES:

Estimados empleados, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir el ambiente laboral.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (**x**). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

### Escalas:

#### ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA
S	Siempre
CS	Casi siempre
AV	A veces
CN	Casi nunca
N	Nunca

Nº	DIMENSIONES / ítems					
		S	CS	AV	CN	N
	<b>RELACIONES</b>					
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo					
3	Los miembros del Grupo son distantes conmigo					
4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo					
5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes					
6	Mi Jefe la mayoría de veces crea una atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo					
7	El Jefe frecuentemente es bien educado en su trato.					
8	Mi Jefe frecuentemente apoya las decisiones que tomo.					
9	Las órdenes impartidas por el Jefe con frecuencia no son arbitrarias					
10	El Jefe usualmente no desconfía del Grupo de Trabajo.					
	<b>RETRIBUCION</b>					

11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución					
12	Los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades.					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución					
15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes					
16	Realmente me interesa el futuro de la Institución					
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.					
18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución					
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.					
20	Sería más feliz en otra Institución					
	<b>ENTORNO FISICO</b>					
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22	El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado.					
23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo					
25	La iluminación del Área de trabajo es deficiente					
	<b>ESTABILIDAD</b>					
26	La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
27	La Institución brinda Estabilidad Laboral					
28	La Institución contrata personal por Terceros.					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.					
	<b>ORGANIZACION</b>					
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución.					
32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas					
33	Algunas tareas a Diario asignadas tienen poca relación con las metas					
34	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución					
35	Las metas de la Institución son poco entendibles					
36	El Trabajo en equipo con otros servicios es bueno.					
37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.					
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.					
39	Cuando las cosas salen mal los Servicios son rápidos en culpar a otros.					
40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros.					

## CUESTIONARIO SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

### OBJETIVO:

El cuestionario tiene como determinar la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8

### DATOS GENERALES:

Sexo: M  F

Edad:.....

### INSTRUCCIONES:

Estimados empleados, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir la cultura organizacional.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (**x**). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

### Escalas:

#### ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA
S	Siempre
CS	Casi siempre
AV	A veces
CN	Casi nunca
N	Nunca

Nº	DIMENSIONES / ítems					
		S	CS	AV	CN	N
	<b>EMPLEADO FRENTE AL TRABAJO</b>					
1	Las autoridades se interesan por los problemas personales de los trabajadores					
2	Las autoridades se interesan por mi bienestar laboral					
3	Participo en toma de decisiones en la institución					
4	Se percibe una fuerte presión en la ejecución de las funciones					
5	Muestro interés a temas fuera del trabajo.					
	<b>CORPORATIVISMO FRENTE A PROFESIONALIDAD</b>					
6	En la institución se establecen normas de comportamiento					
7	Estoy de acuerdo con los criterios de contratación de la institución					
8	Tengo claro mi proyecto de vida dentro de la institución					
9	Se respeta la vida privada de los trabajadores					
10	Se respeta mi entorno familiar y social en toma de decisiones personales					

	<b>PROCESO FRENTE A RESULTADO</b>					
11	Presento una actitud positiva frente a los riesgos que se puedan presentar en la institución					
12	Se valora el esfuerzo que realizo en el trabajo					
13	La institución presenta posibilidades de innovación					
14	Presento actitud positiva frente a situaciones no familiares					
15	Considero al trabajo que realizo como reto personal					
	<b>SISTEMA ABIERTO FRENTE A CERRADO</b>					
16	La institución da apertura a nuevos trabajadores					
17	Se establece la relación persona organización					
18	Facilita la institución a la adaptación de los nuevos trabajadores					
19	La institución permite la divulgación de información					
20	Se posibilita la libre expresión de los trabajadores					
	<b>CONTROL LAXO FRENTE A CONTROL ESTRICTO</b>					
21	La institución se preocupa por el manejo de costos					
22	Soy puntual en llegar a la institución					
23	Presento un comportamiento de acorde a los objetivos, políticas y reglas de la institución					
24	Me preocupo por mi presentación personal					
25	Mi comportamiento en la ejecución de funciones es estricto					
	<b>PRAGMATISMO FRENTE A NORMATIVISMO</b>					
26	Cumplo con los procedimientos de la institución					
27	Me preocupo por los resultados frente a procedimientos					
28	Tengo en cuenta las normas éticas establecidas en la institución					
29	Considero importante la buena atención a los usuarios					
30	Presento actitud positiva ante proposición de mejoras					

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
1	RELACION CON LA DIRECCIÓN								
1	La relación con el director es amical	X		X		X		X	
2	El director apoya en el mejoramiento de mi desempeño	X		X		X		X	
3	Se realiza supervisiones frecuentemente	X		X		X		X	
4	Se realiza evaluaciones que apuntan a mejorar la calidad educativa	X		X		X		X	
5	Se realiza asesoría y seguimiento para mejorar el desempeño del trabajador.	X		X		X		X	
	<b>PARTICIPACION EN DECISIONES</b>								
6	Tengo autonomía en aspectos relativos a mi trabajo	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
7	Me involucro en los aspectos relativos al trabajo	X		X		X		X	
8	Participo en decisiones concernientes a mi trabajo	X		X		X		X	
9	Acepto las opiniones de los demás a pesar que son contrarias a las mías	X		X		X		X	
10	Siento que mis opiniones, conocimientos y experiencia son tomados en cuenta.	X		X		X		X	
	<b>PROMOCIÓN</b>								
11	Me ofrecen una buena formación profesional	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
12	Soy promovido a otros puestos de mayor jerarquía	X		X		X		X	
13	Tengo planes de hacer carrera	X		X		X		X	
14	Se evalúa mis necesidades y me permiten desarrollarme profesionalmente	X		X		X		X	
15	Existe formación constante para el cambio e innovación	X		X		X		X	
	<b>AMBIENTE FISICO DE TRABAJO</b>								
16	Las instalaciones y baños son higiénicos	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
17	El espacio físico de la institución es adecuado para los trabajadores	X		X		X		X	
18	Las instalaciones tienen buena iluminación	X		X		X		X	
19	Las instalaciones tienen buena ventilación	X		X		X		X	
20	La temperatura es acondicionada de acuerdo al ambiente donde se desempeña	X		X		X		X	
	<b>SATISFACCION CON EL TRABAJO</b>								
21	Tiene oportunidad para ascender a otros puestos de trabajo dentro de su institución	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
22	Tiene la posibilidad de destacar en el puesto que desempeña	X		X		X		X	
23	Siente gusto por lo que hace	X		X		X		X	
24	Existe coherencia en mis metas personales de acuerdo a mis capacidades	X		X		X		X	
25	El puesto de trabajo en el que me desempeño me genera retos profesionales	X		X		X		X	
	<b>COMPENSACION Y BENEFICIOS</b>								
26	Cumple la institución con mis derechos y acuerdos legales	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
27	Existe negociación laboral en la institución en que me desempeño	X		X		X		X	
28	El salario que percibo es equitativo y de acorde con mis expectativas	X		X		X		X	
29	En comparación con otras instituciones considero que tengo buena remuneración	X		X		X		X	
30	Las autoridades de la institución incentivan y reconocen mi desempeño laboral	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]      27 de Setiembre del 2016



Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815  
 Especialidad del evaluador: LIC. EDUCACIÓN. ING. INDUSTRIAL

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL AMBIENTE LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>7</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>RELACIONES</b>								
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	X		X		X		
2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo	X		X		X		
3	Los miembros del Grupo son distantes conmigo	X		X		X		
4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo	X		X		X		
5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes	X		X		X		
6	Mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo	X		X		X		
7	El Jefe es mal Educado.	X		X		X		
8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	X		X		X		
9	Las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias	X		X		X		
10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.	X		X		X		
<b>RETRIBUCION</b>								
11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución	X		X		X		
12	Los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades.	X		X		X		
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	X		X		X		
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución	X		X		X		
15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes	X		X		X		
16	Realmente me interesa el futuro de la Institución	X		X		X		
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.	X		X		X		
18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución	X		X		X		
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.	X		X		X		
20	Sería más feliz en otra Institución	X		X		X		
<b>ENTORNO FISICO</b>								
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		
22	El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado.	X		X		X		
23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.	X		X		X		
24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	X		X		X		
25	La iluminación del Área de trabajo es deficiente	X		X		X		
<b>ESTABILIDAD</b>								
26	La Institución despidе al personal sin tener en cuenta su desempeño.	X		X		X		
27	La Institución brinda Estabilidad Laboral	X		X		X		
28	La Institución contrata personal por Terceros.	X		X		X		
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	X		X		X		
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	X		X		X		
<b>ORGANIZACION</b>								
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución.	X		X		X		

<b>32</b>	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	X	X	X	X	X	X
<b>33</b>	Algunas tareas a Diario asignadas tienen poca relación con las metas.	X	X	X	X	X	X
<b>34</b>	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución	X	X	X	X	X	X
<b>35</b>	Las metas de la Institución son poco entendibles	X	X	X	X	X	X
<b>36</b>	El Trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	X	X	X	X	X	X
<b>37</b>	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.	X	X	X	X	X	X
<b>38</b>	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.	X	X	X	X	X	X
<b>39</b>	Cuando las cosas salen mal los Servicios son rápidos en culpar a otros.	X	X	X	X	X	X
<b>40</b>	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	X	X	X	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SUFICIENCIA \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      No aplicable [ ]      27 de Setiembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815

Especialidad del evaluador: LIC. EDUCACIÓN. ING. INDUSTRIAL.

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>EMPLEADO FRENTE AL TRABAJO</b>								
1	Las autoridades se interesan por los problemas personales de los trabajadores	X		X		X		
2	Las autoridades se interesan por mi bienestar laboral	X		X		X		
3	Participo en toma de decisiones en la institución	X		X		X		
4	Se percibe una fuerte presión en la ejecución de las funciones	X		X		X		
5	Muestro interés a temas fuera del trabajo.	X		X		X		
<b>CORPORATIVISMO FRENTE A PROFESIONALIDAD</b>								
6	En la institución se establecen normas de comportamiento	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Estoy de acuerdo con los criterios de contratación de la institución	X		X		X		
8	Tengo claro mi proyecto de vida dentro de la institución	X		X		X		
9	Se respeta la vida privada de los trabajadores	X		X		X		
10	Se respeta mi entorno familiar y social en toma de decisiones personales	X		X		X		
<b>PROCESO FRENTE A RESULTADO</b>								
11	Presento una actitud positiva frente a los riesgos que se puedan presentar en la institución.	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Se valora el esfuerzo que realizo en el trabajo	X		X		X		
13	La institución presenta posibilidades de innovación	X		X		X		
14	Presento actitud positiva frente a situaciones no familiares	X		X		X		
15	Considero al trabajo que realizo como reto personal	X		X		X		
<b>SISTEMA ABIERTO FRENTE A CERRADO</b>								
16	La institución da apertura a nuevos trabajadores	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Se establece la relación persona organización	X		X		X		
18	Facilita la institución a la adaptación de los nuevos trabajadores	X		X		X		
19	La institución permite la divulgación de información	X		X		X		
20	Se posibilita la libre expresión de los trabajadores	X		X		X		
<b>CONTROL LAXO FRENTE A CONTROL ESTRICTO</b>								
21	La institución se preocupa por el manejo de costos	SI	No	SI	No	SI	No	
22	Soy puntual en llegar a la institución	X		X		X		
23	Presento un comportamiento de acorde a los objetivos, políticas y reglas de la institución	X		X		X		
24	Me preocupo por mi presentación personal	X		X		X		
25	MI comportamiento en la ejecución de funciones es estricto	X		X		X		
<b>PRAGMATISMO FRENTE A NORMATIVISMO</b>								
26	Cumplo con los procedimientos de la institución	SI	No	SI	No	SI	No	
27	Me preocupo por los resultados frente a procedimientos	X		X		X		
28	Tengo en cuenta las normas éticas establecidas en la institución	X		X		X		
29	Considero importante la buena atención a los usuarios	X		X		X		
30	Presento actitud positiva ante proposición de mejoras	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable

27 de Setiembre del 2016

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUIMONT DNI 08698815

Especialidad del evaluador: LIC. EDUCACIÓN ING. INDUSTRIAL.

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR LABORAL**

Nº	DIMENSIONES/ Items	Claridad		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>RELACION CON LA DIRECCIÓN</b>								
1	La relación con el director es amical	X		X		X		
2	El director apoya en el mejoramiento de mi desempeño	X		X		X		
3	Se realiza supervisiones frecuentemente	X		X		X		
4	Se realiza evaluaciones que apuntan a mejorar la calidad educativa	X		X		X		
5	Se realiza asesoría y seguimiento para mejorar el desempeño del trabajador.	X		X		X		
<b>PARTICIPACIÓN EN DECISIONES</b>								
6	Tengo autonomía en aspectos relativos a mi trabajo	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Me involucro en los aspectos relativos al trabajo	X		X		X		
8	Participo en decisiones concernientes a mi trabajo	X		X		X		
9	Acepto las opiniones de los demás a pesar que son contrarias a las mías	X		X		X		
10	Siento que mis opiniones, conocimientos y experiencia son tomados en cuenta.	X		X		X		
<b>PROMOCIÓN</b>								
11	Me ofrecen una buena formación profesional	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Soy promovido a otros puestos de mayor jerarquía	X		X		X		
13	Tengo planes de hacer carrera	X		X		X		
14	Se evalúa mis necesidades y me permiten desarrollarme profesionalmente	X		X		X		
15	Existe formación constante para el cambio e innovación	X		X		X		
<b>AMBIENTE FISICO DE TRABAJO</b>								
16	Las instalaciones y baños son higiénicos	SI	No	SI	No	SI	No	
17	El espacio físico de la institución es adecuado para los trabajadores	X		X		X		
18	Las instalaciones tienen buena iluminación	X		X		X		
19	Las instalaciones tienen buena ventilación	X		X		X		
20	La temperatura es acondicionada de acuerdo al ambiente donde se desempeña	X		X		X		
<b>SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO</b>								
21	Tiene oportunidad para ascender a otros puestos de trabajo dentro de su institución	SI	No	SI	No	SI	No	
22	Tiene la posibilidad de destacar en el puesto que desempeña	X		X		X		
23	Siente gusto por lo que hace	X		X		X		
24	Existe coherencia en mis metas personales de acuerdo a mis capacidades	X		X		X		
25	El puesto de trabajo en el que me desempeño me genera retos profesionales	X		X		X		
<b>COMPENSACION Y BENEFICIOS</b>								
26	Cumple la institución con mis derechos y acuerdos legales	SI	No	SI	No	SI	No	
27	Existe negociación laboral en la institución en que me desempeño	X		X		X		
28	El salario que percibo es equitativo y de acorde con mis expectativas	X		X		X		
29	En comparación con otras instituciones considero que tengo buena remuneración	X		X		X		
30	Las autoridades de la institución incentivan y reconocen mi desempeño laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable [ ]

27 de Setiembre del 2016

Apellidos y nombre s del Juez evaluador: **DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUJOMONT DNI 08698815**

Apellidos y nombre s del Juez evaluador: **DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 947488277**

Especialidad del evaluador: **ADMINISTRACION**

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensio



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL AMBIENTE LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	<b>RELACIONES</b>								
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	X		X		X			
2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo	X		X		X			
3	Los miembros del Grupo son distantes conmigo	X		X		X			
4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incómodo	X		X		X			
5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes	X		X		X			
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo	X		X		X			
7	El jefe es mal educado.	X		X		X			
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	X		X		X			
9	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	X		X		X			
10	El jefe desconfía del Grupo de Trabajo.	X		X		X			
	<b>RETRIBUCION</b>	Si	No	Si	No	Si	No		
11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución	X		X		X			
12	Los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades.	X		X		X			
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	X		X		X			
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución	X		X		X			
15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes	X		X		X			
16	Realmente me interesa el futuro de la Institución	X		X		X			
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.	X		X		X			
18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución	X		X		X			
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.	X		X		X			
20	Sería más feliz en otra Institución	X		X		X			
	<b>ENTORNO FISICO</b>	Si	No	Si	No	Si	No		
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X			
22	El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado.	X		X		X			
23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.	X		X		X			
24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	X		X		X			
25	La iluminación del Área de trabajo es deficiente	X		X		X			
	<b>ESTABILIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No		
26	La Institución despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño.	X		X		X			
27	La Institución brinda Estabilidad Laboral	X		X		X			
28	La Institución contrata personal por Terceros.	X		X		X			
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	X		X		X			
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	X		X		X			
	<b>ORGANIZACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No		
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución.	X		X		X			
32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	X		X		X			

33	Algunas tareas a Diano asignadas tienen poca relación con las metas.	X				X	
34	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución	X				X	
35	Las metas de la Institución son poco entendibles	X				X	
36	El Trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	X				X	
37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.	X				X	
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.	X				X	
39	Cuando las cosas salen mal los Servicios son rápidos en culpar a otros.	X				X	
40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros.	X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SUFICIENCIA \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

27 de Setiembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 947488277

Especialidad del evaluador: ADMINISTRACIÓN



1 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2 **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

3 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>EMPLEADO FRENTE AL TRABAJO</b>								
1	Las autoridades se interesan por los problemas personales de los trabajadores	X		X		X		
2	Las autoridades se interesan por mi bienestar laboral	X		X		X		
3	Participo en toma de decisiones en la institución	X		X		X		
4	Se percibe una fuerte presión en la ejecución de las funciones	X		X		X		
5	Muestro interés a temas fuera del trabajo	X		X		X		
<b>CORPORATIVISMO FRENTE A PROFESIONALIDAD</b>								
6	En la institución se establecen normas de comportamiento	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Estoy de acuerdo con los criterios de contratación de la institución	X		X		X		
8	Tengo claro mi proyecto de vida dentro de la institución	X		X		X		
9	Se respeta la vida privada de los trabajadores	X		X		X		
10	Se respeta mi entorno familiar y social en toma de decisiones personales	X		X		X		
<b>PROCESO FRENTE A RESULTADO</b>								
11	Presento una actitud positiva frente a los riesgos que se puedan presentar en la institución	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Se valora el esfuerzo que realizo en el trabajo	X		X		X		
13	La institución presenta posibilidades de innovación	X		X		X		
14	Presento actitud positiva frente a situaciones no familiares	X		X		X		
15	Considero al trabajo que realizo como reto personal	X		X		X		
<b>SISTEMA ABIERTO FRENTE A CERRADO</b>								
16	La institución da apertura a nuevos trabajadores	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Se establece la relación persona organización	X		X		X		
18	Facilita la institución a la adaptación de los nuevos trabajadores	X		X		X		
19	La institución permite la divulgación de información	X		X		X		
20	Se posibilita la libre expresión de los trabajadores	X		X		X		
<b>CONTROL LAXO FRENTE A CONTROL ESTRICTO</b>								
21	La institución se preocupa por el manejo de costos	SI	No	SI	No	SI	No	
22	Soy puntual en llegar a la institución	X		X		X		
23	Presento un comportamiento de acorde a los objetivos, políticas y reglas de la institución	X		X		X		
24	Me preocupo por mi presentación personal	X		X		X		
25	Me preocupan los procedimientos de funciones es estricto	X		X		X		
<b>PRAGMATISMO FRENTE A NORMATIVISMO</b>								
26	Cumplo con los procedimientos de la institución	SI	No	SI	No	SI	No	
27	Me preocupo por los resultados frente a procedimientos	X		X		X		
28	Tengo en cuenta las normas éticas establecidas en la institución	X		X		X		
29	Considero importante la buena atención a los usuarios	X		X		X		
30	Presento actitud positiva ante proposición de mejoras	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]    No aplicable [ ]

27 de Setiembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 947486277**  
 Especialidad del evaluador: **ADMINISTRACIÓN**

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Superfencias	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
<b>RELACION CON LA DIRECCION</b>									
1	La relación con el director es amical	X		X		X		X	
2	El director apoya en el mejoramiento de mi desempeño	X		X		X		X	
3	Se realiza supervisiones frecuentemente	X		X		X		X	
4	Se realiza evaluaciones que apuntan a mejorar la calidad educativa	X		X		X		X	
5	Se realiza asesoría y seguimiento para mejorar el desempeño del trabajador.	X		X		X		X	
<b>PARTICIPACION EN DECISIONES</b>									
6	Tengo autonomía en aspectos relativos a mi trabajo	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
7	Me involucro en los aspectos relativos al trabajo	X		X		X		X	
8	Participo en decisiones concernientes a mi trabajo	X		X		X		X	
9	Acepto las opiniones de los demás a pesar que son contrarias a las mías	X		X		X		X	
10	Siendo que mis opiniones, conocimientos y experiencias son tomados en cuenta.	X		X		X		X	
<b>PROMOCION</b>									
11	Me ofrecen una buena formación profesional	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
12	Soy promovido a otros puestos de mayor jerarquía	X		X		X		X	
13	Tengo planes de hacer carrera	X		X		X		X	
14	Se evalúa mis necesidades y me permiten desarrollarme profesionalmente	X		X		X		X	
15	Existe formación constante para el cambio e innovación	X		X		X		X	
<b>AMBIENTE FISICO DE TRABAJO</b>									
16	Las instalaciones y baños son higiénicos	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
17	El espacio físico de la institución es adecuado para los trabajadores	X		X		X		X	
18	Las instalaciones tienen buena iluminación	X		X		X		X	
19	Las instalaciones tienen buena ventilación	X		X		X		X	
20	La temperatura es acondicionada de acuerdo al ambiente donde se desempeña	X		X		X		X	
<b>SATISFACCION CON EL TRABAJO</b>									
21	Tiene oportunidad para ascender a otros puestos de trabajo dentro de su institución	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
22	Tiene la posibilidad de destacar en el puesto que desempeña	X		X		X		X	
23	Siente gusto por lo que hace	X		X		X		X	
24	Existe coherencia en mis metas personales de acuerdo a mis capacidades	X		X		X		X	
25	El puesto de trabajo en el que me desempeño me genera retos profesionales	X		X		X		X	
<b>COMPENSACION Y BENEFICIOS</b>									
26	Cumple la institución con mis derechos y acuerdos legales	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
27	Existe negociación laboral en la institución en que me desempeño	X		X		X		X	
28	El salario que percibo es equitativo y de acorde con mis expectativas	X		X		X		X	
29	En comparación con otras instituciones considero que tengo buena remuneración	X		X		X		X	
30	Las autoridades de la institución incentivan y reconocen mi desempeño laboral	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SUFICIENCIA \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DR. CARLOS WENCESLAO SOTELO ESTACIO DNI 18168818**  
 Especialidad del evaluador: **DOCTOR TEMÁTICO ODONTOLOGO**

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de Setiembre del 2016



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL AMBIENTE LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	<b>RELACIONES</b>								
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	X		X		X			
2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo	X		X		X			
3	Los miembros del Grupo son distantes conmigo	X		X		X			
4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incómodo	X		X		X			
5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes	X		X		X			
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo	X		X		X			
7	El jefe es mal educado.	X		X		X			
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	X		X		X			
9	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	X		X		X			
10	El jefe desconfía del Grupo de Trabajo.	X		X		X			
	<b>RETribUCION</b>								
11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución	X		X		X			
12	Los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades	X		X		X			
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	X		X		X			
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución	X		X		X			
15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes	X		X		X			
16	Realmente me interesa el futuro de la Institución	X		X		X			
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.	X		X		X			
18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución	X		X		X			
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.	X		X		X			
20	Sería más feliz en otra Institución	X		X		X			
	<b>ENTORNO FISICO</b>								
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X			
22	El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado	X		X		X			
23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.	X		X		X			
24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	X		X		X			
25	La Iluminación del Área de trabajo es deficiente	X		X		X			
	<b>ESTABILIDAD</b>								
26	La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.	X		X		X			
27	La Institución brinda Estabilidad Laboral	X		X		X			
28	La Institución contrata personal por Terceros.	X		X		X			
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	X		X		X			
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	X		X		X			
	<b>ORGANIZACION</b>								
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución.	X		X		X			
32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	X		X		X			

33	Algunas tareas a Diano asignadas tienen poca relación con las metas.	X	X	X	X
34	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución.	X	X	X	X
35	Las metas de la Institución son poco entendibles.	X	X	X	X
36	El Trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	X	X	X	X
37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.	X	X	X	X
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.	X	X	X	X
39	Cuando las cosas salen mal los Servicios son rápidos en culpar a otros.	X	X	X	X
40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	X	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SUFICIENCIA \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      No aplicable [ ]      27 de Setiembre del 2016

Apellidos y nombres del Juez evaluador: DR. CARLOS WENCESLAO SOTELO ESTACIO DNI 18'1688'18

Especialidad del evaluador: DOCTOR TEMÁTICO ODONTÓLOGO



<sup>1</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup> **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES/Items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>EMPLAEO FRENTE AL TRABAJO</b>								
1	Las autoridades se interesan por los problemas personales de los trabajadores	X		X		X		
2	Las autoridades se interesan por mi bienestar laboral	X		X		X		
3	Participo en toma de decisiones en la institución	X		X		X		
4	Se percibe una fuerte presión en la ejecución de las funciones	X		X		X		
5	Muestro interés a temas fuera del trabajo	X		X		X		
<b>CORPORATIVISMO FRENTE A PROFESIONALIDAD</b>								
6	En la institución se establecen normas de comportamiento	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Estoy de acuerdo con los criterios de contratación de la institución	X		X		X		
8	Tengo claro mi proyecto de vida dentro de la institución	X		X		X		
9	Se respeta la vida privada de los trabajadores	X		X		X		
10	Se respeta mi entorno familiar y social en toma de decisiones personales	X		X		X		
<b>PROCESO FRENTE A RESULTADO</b>								
11	Presento una actitud positiva frente a los riesgos que se puedan presentar en la institución	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Se valora el esfuerzo que realizo en el trabajo	X		X		X		
13	La institución presenta posibilidades de innovación	X		X		X		
14	Presento actitud positiva frente a situaciones no familiares	X		X		X		
15	Considero al trabajo que realizo como reto personal	X		X		X		
<b>SISTEMA ABIERTO FRENTE A CERRADO</b>								
16	La institución da apertura a nuevos trabajadores	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Se establece la relación persona organización	X		X		X		
18	Facilita la institución a la adaptación de los nuevos trabajadores	X		X		X		
19	La institución permite la divulgación de información	X		X		X		
20	Se posibilita la libre expresión de los trabajadores	X		X		X		
<b>CONTROL LAXO FRENTE A CONTROL ESTRICTO</b>								
21	La institución se preocupa por el manejo de costos	SI	No	SI	No	SI	No	
22	Soy puntual en llegar a la institución	X		X		X		
23	Presento un comportamiento de acorde a los objetivos, políticas y reglas de la institución	X		X		X		
24	Me preocupo por mi presentación personal	X		X		X		
25	Me comprometo en la ejecución de funciones es estricto	X		X		X		
<b>PRAGMATISMO FRENTE A NORMATIVISMO</b>								
26	Cumplo con los procedimientos de la institución	SI	No	SI	No	SI	No	
27	Me preocupo por los resultados frente a procedimientos	X		X		X		
28	Tengo en cuenta las normas éticas establecidas en la institución	X		X		X		
29	Considero importante la buena atención a los usuarios	X		X		X		
30	Presento actitud positiva ante proposición de mejoras	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable** [ X ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. CARLOS WENCESLAO SOTELO ESTACIO DNI 18168818  
 Especialidad del evaluador: DOCTOR TEMÁTICO ODONTOLOGO

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de Setiembre del 2016







N. o	AMBIENTE LABORAL																																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4
2	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4
3	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4
4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1
5	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4
6	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4
7	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4
8	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4
9	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2
10	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4
11	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4
12	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4
13	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4
14	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1
15	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4
16	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4
17	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1
18	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4
19	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	1	1	4	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1
20	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1
21	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4
22	5	5	1	1	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	1	1	4	1	1	3	5	3	5	4
23	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4
24	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4
25	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4
26	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4
27	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4
28	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2
29	5	5	1	1	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	1	1	4	1	1	3	5	3	5	4
30	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1
31	5	5	1	1	4	1	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	1	1	4	1	5	3	5	3	5	4
32	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4
33	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4
34	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4
35	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4
36	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2
37	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4
38	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	1	1	4	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1
39	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4
40	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4
41	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1



83	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	
84	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	
85	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	
86	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	
87	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	
88	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	
89	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	
90	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2
91	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	
92	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	
93	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	
94	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	
95	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	1	4	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	1	
96	5	5	1	1	4	1	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	1	1	4	1	5	3	5	3	5	4	
97	5	5	1	1	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	1	1	4	1	1	3	5	3	5	4	
98	3	3	1	3	1	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	3	3	1	3	1	1	1	3	5	3	5	4	
99	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	
100	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	1	2
101	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	
102	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	
103	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	
104	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2
105	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	
106	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	1	1	4	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	
107	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	
108	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	
109	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	1	2
110	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	
111	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	
112	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	

N°	CULTURA ORGANIZACIONAL																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	#	#	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4
2	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
3	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	5	
5	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	5	
6	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	
7	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	
8	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	
9	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	3	5	
10	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	1	
11	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
12	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
13	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
14	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	
15	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
16	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
17	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	
18	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
19	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	1	1	1	4	
20	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	
21	5	5	1	1	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
22	5	5	1	1	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
23	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	
24	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
25	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
26	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
27	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
28	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	
29	5	5	1	1	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
30	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	
31	5	5	1	1	4	1	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
32	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
33	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
34	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
35	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
36	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	
37	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
38	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	1	1	1	4	
39	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
40	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	
41	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
42	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	5	
43	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	5	
44	5	5	1	1	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	5	
45	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	1	
46	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	
47	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	
48	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	1	
49	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	
50	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	
51	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
52	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
53	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
54	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
55	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	
56	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	
57	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	1	1	1	4	
58	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
59	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	
60	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	
61	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1			





N°	CULTURA ORGANIZACIONAL PILOTO																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	#	#	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	
2	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	
3	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	
4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	5	
5	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	5	
6	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	
7	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	
8	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	5	
9	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	2	4	3	5
10	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	1	
11	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	
12	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	
13	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	
14	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	
15	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	
16	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	
17	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	
18	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	
19	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	5	5	1	1	5	1	1	4	1	5	5	1	1	4	1	1	1	4	
20	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	
21	5	5	1	1	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	
22	5	5	1	1	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	
23	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	
24	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	
25	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	
26	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	
27	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	
28	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	
29	5	5	1	1	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	
30	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	

## ANEXO 5

### ARTÍCULO CIENTÍFICO

#### 1. TÍTULO

Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, Cañete, 2016.

#### 2. AUTOR

Zoila Zulema Chaparro Ortega

zuly\_faty169@hotmail.com

Estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

#### 3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.; la población constituida por 112 trabajadores administrativos, en los cuales se ha empleado las variables: Bienestar, Ambiente Laboral, Cultura Organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional múltiple, de tipo básico que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos cuestionarios de: bienestar en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces casi nunca, nunca), ambiente laboral en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces casi nunca, nunca) y cultura organizacional en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces casi nunca, nunca) que brindaron información acerca del Bienestar, Ambiente Laboral, Cultura Organizacional.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que El Bienestar Laboral y Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.

#### 4. PALABRAS CLAVE

Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y Cultura Organizacional.

#### 5. ABSTRACT

The present research had as general objective to determine the relation between Labor Well-being, Work Environment and Organizational Culture according to the administrative workers of Ugel No. 8 Cañete .; The population constituted by 112

administrative workers, in which the following variables have been used: Welfare, Work Environment, Organizational Culture..

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of multiple correlational level, basic type that collected the information in a specific period, that was developed when applying the questionnaires instruments: welfare in The Likert scale (always, almost always, sometimes almost never, never), and Likert scale (almost always, almost always, sometimes almost never, never). Always, sometimes almost never, never) that provided information about Welfare, Work Environment, Organizational Culture.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that Labor Wellbeing and Labor Environment are significantly related to Organizational Culture according to the administrative workers of Ugel No. 8 Cañete.

## **6. KEYWORDS**

Labor Well-being, Work Environment and Organizational Culture.

## **7. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.; la población constituida por 112 trabajadores administrativos, en los cuales se ha empleado las variables: Bienestar, Ambiente Laboral, Cultura Organizacional.

## **8. METODOLOGÍA**

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.; la población constituida por 112 trabajadores administrativos, en los cuales se ha empleado las variables: Bienestar, Ambiente Laboral, Cultura Organizacional.

## **9. RESULTADOS**

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis.

### Hipótesis General

H0: El Ambiente Laboral y el Bienestar Laboral no se relacionan significativamente con la Cultura Organizacional según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

HG: El Ambiente Laboral y el Bienestar Laboral se relacionan significativamente con la Cultura Organizacional según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete.

Tabla 19

*Correlación de orden entre el Ambiente Laboral, el Bienestar Laboral y la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete.*

Correlación múltiple ***SAS			
Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (12,3)	
		Parámetros. N = 112	
cultura organiz ; Ambiente	0.776	$\sigma$ típico	0.08192
cultura organiz ; bienestar	0.647	Zcalcula	5.91791
Ambiente; bienestar.	0.735	Z(1- $\alpha$ /2)	1.96

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados de la tabla 19 se tiene que la relación de orden 0 entre la cultura organizacional y el ambiente laboral presentan un nivel de correlación moderada de 0.776; entre cultura organizacional y el bienestar laboral se presenta una correlación moderada de 0.647 y entre el ambiente laboral y el bienestar laboral se presenta también un nivel de correlación moderada de 0.735 en la Unidad de Gestión Educativa Local 8 – Cañete. Asimismo se tiene la relación entre el Ambiente Laboral, el Bienestar laboral y la cultura organizacional que arroja un nivel de 0.484779, muestra una relación moderada positiva entre estas tres variables.

En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de  $Z(1-\alpha/2)$  que representa 1.96 frente al Z calculado = 5.918; lo que indica que  $Z(1-\alpha/2) < Z$  calculado. A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que el Ambiente Laboral y el Bienestar laboral se relacionan significativamente con la cultura organizacional según los trabajadores administrativos de UGEL N° 8 Cañete

## 10. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Gonzales (2013), “puesto que coincide en afirmar que en toda institución sea pública o privada el tener desafíos, el sentir que el trabajo aporta valor, y que se puede aprender y crecer allí permite que el equipo construya una alta motivación y que en consecuencia, se genere un mejor ambiente laboral, asegura el profesor; en este sentido un buen ambiente laboral funciona como ‘rueda’ que continuamente se va retroalimentando; es decir, si los trabajadores están insatisfechos, y sienten que no aportan algo importante en sus labores, serán como una rueda que arrastra un resultado contraproducente en sus vidas”.

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Libreros (2011); puesto que coincide en afirmar que “la cultura organizacional es importante y nos ayuda a detectar problemas de dentro de la organización y nos ofrece posibles soluciones a estos problemas, así pues; nos puede apoyar para la integración del personal bajo objetivos que persigue la organización bajo la misión de esta; también nos ayuda a formar equipos de trabajo dentro de la organización que puedan interrelacionarse y hacer más fácil el trabajo.

## 11. CONCLUSIONES

En cuanto a la Hipótesis general, se demuestra que El Bienestar Laboral y Ambiente Laboral se relacionan significativamente con la Cultura organizacional según los trabajadores administrativos de Ugel N° 8 Cañete.

## 12. REFERENCIAS

- Feder, E. (2016). Concepto y definiciones de relaciones laborales. Recuperado de: <http://www.fder.edu.uy/contenido/rrll/contenido/curricular/intro/concepto-definiciones-rrll.pdf>
- Gonzales, E. (2015). El ambiente laboral es un factor determinante en la productividad del trabajador. Recuperado de: <http://www.gerencie.com/el-ambiente-laboral-es-un-factor-determinante-en-la-productividad-del-trabajador.html>
- Libreros, M. (2011). Incidencia de la cultura sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle Cauca. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/4202/1/7709012.2011.pdf>

Navarro, F. (2016). El concepto de medio ambiente de trabajo. Recuperado de: <http://www.ebah.com.br/content/abaaafzukaj/el-concepto-medio-ambiente-trabajo>

## **DECLARACIÓN JURADA**

### **DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**

#### **PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Zoila Zulema Chaparro Ortega, estudiante (X), egresado ( ), docente ( ), del Programa de Doctorado en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 15355275, con el artículo titulado: “Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, Cañete, 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: Lima, 23 de junio de 2017

Nombres y apellidos: Zoila Zulema Chaparro Ortega