



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Cultura organizacional y bienestar laboral del personal de
salud de la clínica San Pablo, Huaraz 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Maguiña Villón, Luis Felipe (orcid.org/0000-0001-5477-9951)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis principalmente a Dios por toda su bendición y haberme permitido llegar a esta etapa importante en mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante en mi vida, por todo su cariño, apoyo incondicional y ejemplo de perseverancia. A mi padre, por ser parte de esa motivación para seguir escalando siempre en la vida en todos los aspectos. A mis hermanas Brenda y Xiomara por ser la razón a ser mejor persona cada día. A Karina, por todo su apoyo en este proceso y ser mi soporte y compañera incondicional. A mis abuelos por todos sus consejos para ser una persona de bien y lograr cada objetivo en la vida y en especial para mi abuelo Cecilio, que desde el cielo sé lo feliz y orgulloso que está con este logro.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por su amor infinito, por darme salud y fuerzas para culminar esta etapa; a la Universidad César Vallejo por la oportunidad brindada para poder titularme, así mismo, a mi asesor Dr. Abraham José García Yovera por brindarme su apoyo con sus conocimientos y experiencia.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación:	12
3.2. Variables, operacionalización:.....	12
3.3. Población y muestra:.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	15
3.5. Procedimientos:	16
3.6. Método de análisis de datos:.....	17
3.7. Aspectos éticos:	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	1

Índice de tablas

Tabla 1.	Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs. Vigor.....	18
Tabla 2.	Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs. Dedicación.....	19
Tabla 3.	Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs. Absorción.	20
Tabla 4.	Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs. Bienestar laboral.	21

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022, el método fue de tipo aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 203 y una muestra de 66 trabajadores. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables cultura organizacional y bienestar laboral con el instrumento-cuestionario que constó de 27 interrogantes y 11 para la segunda variable de acuerdo con la escala de Likert. Los resultados, para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Concluyendo la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre cultura organizacional y bienestar laboral con un valor de Spearman con $r=0.765$, así se utilizó el Rho de Spearman, donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0.00 y por medio de la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se puede concluir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: *Cultura organizacional, bienestar laboral, personal de salud.*

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between organizational culture and occupational well-being of the health personnel of the San Pablo Huaraz clinic, 2022, the method was of an applied type, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population consisted of 203 and a sample of 66 workers. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the organizational culture and work well-being variables with the instrument-questionnaire that consisted of 27 questions and 11 for the second variable according to the Likert scale. The results, for data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. Concluding the existence of a very strong positive confirmation between organizational culture and work well-being with a Spearman value with $r=0.765$, thus the Spearman's Rho was produced, where the result of its Bilateral Sig. is 0.00 and by means of the rule (Sig. $0.000 \leq 0.05$), it can be concluded that the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational culture, labor welfare, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN.

La cultura en las instituciones es la identidad que los caracteriza, de acuerdo a sus creencias, valores, entre otros, permite que los colaboradores se identifiquen con ella y mantengan conductas positivas en la organización. Una cultura organizacional transparente, flexible y humana ayuda a lograr un bienestar laboral favorable en los colaboradores.

Según Palafox, et. al. (2019). La cultura organizacional basado en la permanencia organizacional tuvieron como objetivo determinar qué elementos componen la cultura en las organizaciones a través de una verificación sistemática, que promueva un ejercicio correcto y sostenibilidad de las empresas en el tiempo. Concluyendo así que factores como bienestar en sus labores, valor, objetivo, misión, visión, metas, liderazgo, compromiso, participación, etc, inciden sobre la duración de una organización.

Para los autores Marulanda, López y Cruz, (2018). Con la publicación, “La cultura en las organizaciones como uno de los factores claves en la transferencia de los conocimientos del centro de investigación el triángulo del café de Colombia”, cuyo propósito fue recopilar información en campo en institutos/centros de investigación que en total fueron 24. Los resultados mostraron que licenciar, patentar y emprender son altamente valorados como resultado de la cultura logrando transferir conocimiento. Concluyen que lo necesario de poder reforzar la cultura como un elemento importante en el crecimiento de procesos para la transferencia de conocimiento de un alto grado.

Para Sánchez, (2017). En su artículo, Análisis sobre las diversas percepciones de la cultura en una entidad educativa superior del sur de Sonora”, tuvo el propósito de estudiar la apreciación en relación con la cultura en la institución educativa superiores del sur de Sonora, con un estudio de tipo cuantitativo, en base a 276 trabajadores de IES como muestra, con el diseño de tipo no experimental y de corte transversal. La conclusión fue que la cultura organizacional es un elemento significativo de los recursos no tangibles de una empresa y se considera un factor clave para desarrollo y cambio en esta.

Asimismo, Rivera, et. al. (2019). Con su publicación, condiciones en el bienestar laboral en una organización del rubro hotelería -Colombia. Su objetivo se basó en entender si las particularidades que se tiene en la vida pueden afectar la

productividad de manera que amenaza su estado psicosocial y la realización de estrategias empresariales. Concluyeron que, para los trabajadores, la satisfacción laboral y sentido de pertenecer a la empresa, indican que el sueldo no es la mayor motivación, todo lo opuesto, actitud amable, atención, permanencia y el soporte en tiempos complicados, son las mayores razones para ser parte de esta organización.

Según los autores López, et. al. (2021). Con la publicación “Calidad de vida y desempeño laboral en médicos de un instituto del seguro social de bienestar, de Chiapas - México”, tuvieron como objetivo comprender si la condición de vida laboral es un factor predictivo trascendental del grado de cumplimiento laboral percibido el personal médico que trabajan en la entidad estudiada. Concluyeron que la calidad de vida influye significativamente al mejor ejercicio laboral del personal médico que trabaja en una institución mexicana de Chiapas.

Mientras para Jiménez, Ortiz, Monsalve y Gómez, (2020). Con el trabajo, “Felicidad asociado al bienestar en sus labores: categorización de la variable”, cuyo objetivo fue mostrar prototipos para medir la felicidad bajo un panorama global y a partir de un supuesto teórico de cada investigación actual. Su conclusión fue, existen niveles importantes en referencia a la variable “felicidad” la cual se relaciona con la realidad de la organización y la dinámica competitiva actual, que sustentan la exigencia de que el personal tome conciencia y sea educado sobre la importancia de la satisfacción laboral y su demanda meritoria de la felicidad.

La investigación presente se ejecutó en la clínica San Pablo, ubicada Huaraz ciudad. Así mismo, se percibe que parte de los colaboradores de esta institución no se sienten identificados ni comprometidos hacia el logro de objetivos comunes puesto que no lo tienen claro, así mismo, la falta de comunicación, procesos, los valores, entre otros, teniendo como consecuencia que los colaboradores no realicen un trabajo en equipo, clima laboral no deseado, desmotivación de los trabajadores y poca productividad incidiendo en el bienestar laboral y por ende la atención prestada al paciente no sea de calidad. Ante ello, Este trabajo tiene como fin poder determinar la existente relación de la cultura organizacional y bienestar del personal de salud de la entidad, la misma que va a permitir aportar alternativas de solución ante la problemática expuesta, sirviendo como aporte científico.

Justificación: El presente trabajo de investigación tiene justificación teórica, debido a que nos basamos en distintos estudios e investigaciones como artículos

científicos, tesis de la actualidad y libros de autores que han realizado estudios en relación con nuestras variables de estudio, lo cual nos servirá como sustento científico y un aporte a la sociedad. Así mismo, tiene justificación metodológica debido a que se hará uso de algunos instrumentos como el cuestionario y otras herramientas que serán de ayuda para facilitar el presente trabajo de investigación. Por último, cuenta con justificación social, puesto que este trabajo de investigación servirá como aporte a la sociedad en general, en primer lugar a la institución donde se realizará la investigación brindándole alternativas de solución a su problemática, en segundo lugar a los empleados a que puedan lograr el bienestar laboral a través de una cultura organizacional bien establecidas; también servirá a otras instituciones de salud que tengan problemática similar y finalmente a algunos investigadores interesados en el tema.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022?

Formulación de problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el vigor del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022?; ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la dedicación del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022?; ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la absorción personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022?

Objetivo General: Determinar la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre cultura organizacional y el vigor del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022; determinar la relación entre cultura organizacional y la dedicación del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022; determinar la relación entre cultura organizacional y la absorción del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.

Hipótesis General: H1: Si existe relación entre cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022; H0: No existe relación entre cultura organizacional y bienestar social del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Roca, (2016). Publicó un trabajo donde buscó describir la cultura organizacional de la entidad INTA - Argentina. Adicional a ello los modelos trabajados desde su fundación hasta el plan de interiorización del proyecto (período comprendido entre el año 2005 al año 2007), describiendo los niveles de cultura que son tres: artefactos culturales, valores y presunciones básicas, completando así el modelo de análisis. La investigación es descriptiva y el método cualitativo. Los resultados muestran que el escepticismo hacia el cambio está muy arraigado en la cultura organizacional, a que realmente sea un proceso participativo, que trascienda en el tiempo, deja de ser una organización rígidamente estructurada, que se establezca y se mantenga una matriz para su funcionamiento, las relaciones de forma horizontal, colaboración en equipo, el dialogo fluido que permita estar al alcance de todos. En conclusión, el plan de interiorización del Plan Estratégico Institucional (PIPEI) muestra rasgos culturales persistentes que condicionan el inicio y la continuación de los cambios propuestos.

Vega, Aguilar, & Quiroz, (2020). En este trabajo buscó conocer la relación existente de su cultura organizacional y la disposición al cambio. Colombia. La investigación fue práctica, abordando estrategias asociativas con un estudio de tipo predictivo-correlacional. A la vez, la muestra conto con 558 personas de cuatro entidades de educación superior. Estas variables se evaluaron mediante la adecuación su instrumento empleado su el de evaluación de la cultura organizacional y el compromiso al cambio de la organización. Como resultado, se revelaron importantes relaciones de los elementos y el tipo de cultura organizacional en las dimensiones micro y macro de la preparación al cambio de la organización. Así mismo se encontró disimilitud importante entre las instituciones en las dimensiones organizacional y grupal del compromiso al cambio, en el factor organizacional y culturas jerárquicas. Se concluye que la cultura organizacional está específicamente vinculada con los aspectos organizacionales y la comunicación empresarial.

Castell, (2018). En el trabajo desarrollado buscó describir varios elementos y procesos involucrados en la elaboración de la cultura de una compañía en Bogotá y, la manera en que los miembros de una empresa pueden asimilarlo, determinando las actitudes, comportamiento y contribuyendo a la creación de un clima laboral

necesario para el crecimiento de los trabajadores, de tal forma que sientan comodidad en su organización y así mismo se sientan motivados para lograr la meta y objetivo propuesto por la entidad. Su trabajo es descriptivo realizado mediante la recolección de información y datos de diferentes autores que hacen mención sobre la construcción de una cultura organizacional y de los factores que la describen. En consecuencia, se tiene como resultado que la cultura se instituye o transforma desde el instante en que se da inicio al proceso de selección de quienes van a formar parte de la entidad y se sustenta de acuerdo con la socialización normas, valores, misión y visión de todos los que la integran sobre los cuales se quiere que se mejore. Concluyendo que, la cultura, clima laboral y desempeño laboral, tiene una relación importante, de donde la primera variables se refiere al comportamiento individual al interior de la empresa, dada por las normas y valores previamente establecidos, el clima laboral es la manera de como el trabajador percibe el ambiente o entorno de trabajo dentro de la organización, y el desempeño está determinado por la efectividad de realizar actividades para cumplir cada meta y objetivo establecido por la entidad y está moderado por la motivación que tenga el trabajador lo cual está relacionado por un clima laboral adecuado y la cultura organizacional.

Espinoza, & Gaspar, (2018). Trabajaron en la búsqueda de identificar el vínculo de la cultura y el bienestar de cada trabajador de un centro de salud de Ascensión. Este estudio fue básico, correlacional, empleando un método hipotético-deductivo y, siendo a su vez no experimental-transversal. Por lo tanto la muestra se conformó por 45 profesionales, los datos fueron recolectados mediante técnicas psicométricas y encuestas teniendo como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios que permitan medir las variables, así mismo los resultados mostraron que el 22.3%, lo que hace un total de 11 profesionales respondieron a que tienen una cultura flexible y bienestar laboral regular y el 2.2% que hace un total de 01 profesional de salud, tienen una cultura elevada un alto bienestar en sus labores. Finalmente concluyeron que hay relación entre las dos variables.

Vivas, (2018). Su propósito primordial fue identificar la relación de cultura laboral y bienestar del colaborador del área administrativa asistencial de un instituto de ciencias neurológicas, en Lima-2017. Trabajo de enfoque cuantitativo, hipotético-deductivo, descriptivo-correlacional y transversal. Se contó con 132

colaboradores como participantes. Como método de recopilación se usó la encuesta y el cuestionario, siendo estos últimos validados por juicio de expertos. Se encontró que en un 39% la cultura se encontró en niveles moderados, y en un 61% alto, mientras que en bienestar laboral el 30% se encuentra en un nivel moderado y un 70% en alto. Concluyendo la relación elevada e importante de ambas variables, con un índice de correlación 83,7% (Rho de 0,837**), siendo su relación directa y proporcional, es decir si una de ellas se eleva la otra seguirá el mismo curso.

Ortiz, (2019). En el trabajo que ejecutó buscó conocer la relación de cultura y bienestar de los colaboradores de una red de salud Huamalíes. Su trabajo es de tipo cuantitativo, prospectivo y observacional. Participaron alrededor de 80 colaboradores y como muestra a 62 sujetos, mismos que fueron seleccionados empleando un muestreo denominado no probabilístico por conveniencia. Como técnica se usó la entrevista, para proceder a analizar datos obteniendo como resultado de la Chi cuadrada $p \leq 0,05$, permitiendo evaluar la hipótesis. De donde 49 sujetos percibían la cultura con altos niveles, siendo ello el 81.7%, y solo 11 sujetos lo ubicaron en un nivel moderado, siendo un 18.3%. Con respecto a bienestar laboral solo 42 sujetos lo ubicaron en un nivel alto, siendo ello el 70% y 18 en un nivel medio, representando un 30%. Su relación fue significativa ($p \leq 0,05$) entre las variables, encontrándose un nivel elevado en cada dimensión desarrollada en el trabajo, a la vez, se encontró interacciones con el jefe, así como un incentivo en el entorno laboral. Concluyendo que la primera variable se involucra para el desarrollo de la segunda variable, siendo esto percibido por los colaboradores.

Alarcón, & Cubas, (2018). En su trabajo busco identificar la relación de cultura y bienestar en sus labores en una empresa de saneamiento en el norte peruano. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, en total se realizaron 313 encuestas, validando juiciosamente. Como resultado se obtuvo una relación existente entre cada variable estudiada, brindando un aporte a futuros trabajos que se basen en la construcción de planes de gestión que se basen en la cultura para lograr el bienestar laboral. Concluyendo la relación entre las dimensiones del bienestar laboral con la cultura entre cada dimensión como corporativismo y profesionalidad, servidor y trabajo, proceso y resultado, control laxo y control estricto, pragmatismo frente a normativismo, sistemas abiertos vs sistemas cerrados.

Salas, (2017). Su trabajo tuvo la finalidad de verificar la relación de cultura organizacional y bienestar de cada colaborador en ventas de una empresa de transportes de carga internacional, en la ciudad de Lima. Trabajo de tipo mixto (cualitativo-cuantitativo). Para el estudio cualitativo se desarrollaron dos entrevistas con los jefes de área de gestión humana, y en el estudio cuantitativo se trabajó con cuarenta seis encuestas, mismas que fueron validadas por juicio de expertos, y a posterior se aplicaron vía email, a los ejecutivos comerciales. Trabajo dirigido a las 10 principales empresas de Lima Metropolitana, y como resultado se halló que el 32.60% de los colaboradores perciben indiferencia y se encuentran insatisfechos en sus funciones y puestos, por otro lado, el 67.40% se encontraban de acuerdo, de donde se denota que a pesar de existir más del 50% de satisfacción, aún se percibe un porcentaje que no se encuentra satisfecho. Entendiéndose que es ello a lo que se enfrentan la gran parte de las empresas incluyendo: rotación del personal y ausentismo laboral. Concluyendo que la cultura si influye de manera positiva en las empresas de transportes.

Rubina, (2018). Con el trabajo ejecutado buscaron identificar la relación de cultura y bienestar de los colaboradores del INEI - Huánuco. Trabajo no experimental-correlacional y transversal, contando con 20 colaboradores, siendo asignada esta muestra de forma censal, trabajándose con todos por ser una población pequeña. Para la recopilación de información se emplearon la encuesta y cuestionarios, siendo validados por el juicio de experto. Para el logro de su confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach, hallándose un 0,914 y 0,965 para cada variable y, como sig. bilateral fue $p = 0,000 < \alpha = 0,01$; determinado el rechazo del planteamiento de la hipótesis nula y finalmente aceptar la alternativa, con un valor de sig. menor al 1%. Para concluir se halló la relación entre cada variable, siendo esta significativa de 0.925, de acuerdo al resultado de Pearson.

A continuación, procederemos a describir las bases teóricas de cultura organizacional.

Definir cultura organizacional va a depender de una serie de definiciones compartidas y de creencias en razón a la colectividad, estudiarla involucra dar a conocer como las empresas laboran, y el actuar de sus colaboradores al enfrentar ciertas situaciones (Cújar, Ramos, Hernández, & López, 2013).

Para, (Rondeau & Wagar, 1998, pág. 14), es una guía fundamental de creencias, algunos supuestos y valores que se encuentran dentro de una empresa y que son en gran parte compartidos por su personal.

Según los autores, (Deshpande, Frederick, & Webster, 1989, pág. 4), guía de valores y creencias compartidas que permiten ayudar a los trabajadores a comprender como funciona la organización y así darles normas de comportamiento dentro de esta.

De igual forma, para (Marcoulides & Heck, 2010, pág. 211), son patrones de valores y creencias compartidas a lo largo del tiempo que dan lugar a las normas de comportamiento para la resolución de problemas.

Stephen & Coulter (2005). Explican que es una particularidad de una organización que se encuentra en un proceso constante de aprendizaje. Por lo mismo se encuentran involucrados con la visión, identificando las relaciones entre el proceso, acciones, funciones y el entorno externo organizacional. Con sentido de colectividad, preocupándose por todos y confiando entre ellos. Sintiendo libertad para comunicarse, compartir, experimentar sin temor a comentarios o castigos.

Alvarado, y otros (2012). Describe algunas funciones, determinando que la existencia e integración de la cultura es un pilar de la empresa, brindando como un papel fundamental y primordial a la gestión en una empresa, de donde esta debe ambientarse a los cambios propios de la competitividad. Una de las tareas de la cultura es la identidad institucional, generar la diferenciación de otras culturas organizacionales e incluso las afines, desarrollo de sentimientos en los colaboradores, permitir y facilitar el compromiso de sus colaboradores, permitir la estabilización y activación de los sistemas sociales internos, permitiendo un manejo y control de cada actividad y conducta personal e institucional.

La cultura en las organizaciones tiene como característica principal la identidad de la empresa, misma que se forma por los sujetos que la integran, identificando como los miembros de la misma se vinculan, generando así una propuesta en el actuar de los sujetos, de donde se aprende y trasmite a través cada relación interpersonal de cada miembro que la componen, desarrollando el incremento del trabajo y, que a pesar que generar cambios es complicado se busca incrementar la motivación de los mismos, teniendo como fin promover la

comunicación entre sus miembros, conectando así valores empresariales y personales en cada integrante (Editorial Grudemi, 2018)

Componentes: Modelo: visión, misión, valores, objetivos; Estructura organizacional: Tarea que ejecuta el trabajador, de acuerdo a su jerarquía; Identidad de la marca: establecido por un Logo, marca o símbolo que representan a la empresa; Creencias: Valores y acontecimientos que otorga valor a los individuos de la empresa; Hábitos: Rutinas de los sujetos de la empresa, reuniones, informes, horarios de llegada, entre otros; Actitudes: Actuaciones que se realizan en el día a día, camaradería, trato entre los trabajadores, entre otros.

Los tipos de la cultura organizacional se clasifican en función a su orientación. Estas pueden ser: orientadas al poder, teniendo como finalidad sobresalir de la competencia, posicionándose en el mercado como líder, generando poder ante la competitividad. Caracterizándose por tomar decisiones de manera centralizada y tener un alto liderazgo. Dirigidas hacia las normativas, buscando el cumplimiento del reglamento de manera estricta, brindando estabilidad y seguridad en sus colaboradores. A la vez se cuenta con la orientación a resultados, misma que busca el cumplimiento de los resultados y generar más eficacia, permitiendo la reducción de costos y recursos, y como último punto el orientado a los sujetos, misma que se orienta a la satisfacción de sus integrantes, su desarrollo y crecimiento personal, involucrándose la motivación para sus logros y objetivos empresariales.

Dimensiones de la Cultura Organizacional: Según, (Stephen & Coulter, 2005, pág. 52), considera para esta variable las dimensiones siguientes:

Innovación y correr riesgos: Aspectos donde se busca alentar a los trabajadores a poder renovar y correr riesgo.

Atención al detalle: Referido a lo esperado en los trabajadores dando muestras de exactitud, análisis y atención a los detalles

Orientación al resultado: En este apartado los gerentes son quienes se fijan en cada resultado y sobre toda la forma para lograr su alcance.

Orientación a la gente: Apartado donde está basado en la toma de decisión de cada gerente y donde se toman el cierto efecto generados efectos generados por cada integrante de la empresa.

Orientación a los equipos: Aquí se busca generar el trabajo organizándose en equipos, más que de forma individual.

Agresividad: Acá los trabajadores son enérgicos y competitivos en vez de ser colaboradores.

Estabilidad: En este apartado las decisiones y acciones de la empresa buscan el mantener el status quo.

A continuación, procederemos a describir las bases teóricas de bienestar laboral

El bienestar laboral parte de como un trabajador se sienten cómodos en su entorno de trabajo como las condiciones de luz, mobiliaria y como tal el espacio afecta en el desempeño laboral del colaborador y en como este se determina dentro de la organización y aporta al crecimiento (Roa Herrera, 2019).

Para el autor, (Granados, 2011), el bienestar laboral puede relacionarse de manera igual con el concepto de clima laboral debido a que se establece como concepto de clima en manera específica a todos aquellos factores que interactúan en una región o zona; a partir de este concepto macro y limitándolo al área laboral se define como una serie de factores establecidos con los que el trabajador interactúa constantemente y esto incide en su grado de satisfacción y desempeño en la organización.

Ordoñez (2015). Bienestar laboral busca de forma constantes mejorar las obligaciones de la empresa con sus colaboradores, a la vez también la promoción del bien social tanto de los colaboradores como de sus familias de cada uno.

El problema del bienestar laboral, a final del siglo XIX se dio inicio a la preocupación, por parte de la gerencia, acerca de las condiciones de satisfacción de sus colaboradores, en donde sus valores morales y religiosos de estos gerentes se denotaron, de donde al haber ellos encontrado riqueza y posicionamiento se encontraban moralmente obligados a tomar responsabilidades en el trato con los demás y, no solo en aspectos económicos sino también en uno de los aspectos como bienestar individual y colectivo de sus trabajadores, enfocando un trabajo desde planos sociales, los mimos que inciden a mejorar aspectos de condición moral y mental en sus colaboradores, más que en las condiciones laborales. (Barley & Kunda, 1992, pág. 142).

Durante los setenta, hablar de bienestar se dirigía a hablar de calidad laboral, como una respuesta a la inquietud que se tornaba de una naturaleza poco recompensable en el trabajo, y como evidencia al decrecimiento del empleo, en

otras palabras, generar un enfoque asistencial donde se brindan las cosas y, como propuesta el desarrollo integral de los sujetos en la empresa. (Kast & Rosenzweig, 1988, pág. 691)

Los factores de bienestar laboral son significativos, por ejemplo, el cómo los superiores critican a sus subordinados, o la vigilancia en sus labores, y la manera en cómo se realiza la retroalimentación y, el apoyo en su desempeño laboral son aspectos involucrados en el bienestar, por lo mismo Moreno Jiménez & Hernández Garrosa (2013) determinan a los siguientes factores:

Factor Logro: Referido a los sentimientos del trabajo realizado, los resultados o el rendimiento y meta alcanzada.

Factor de Reconocimiento: Referido al reconocimiento o elogio que reciben en el trabajo, por su jefe, compañeros y subordinados.

Factor del Trabajo en Sí: Alude a cómo percibe la labor realizada, siendo desafiante, atrayente, creativa, entre otros. Atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.

Factor Responsabilidad: En este factor abarca los niveles de responsabilidad de su ambiente laboral y de los otros.

Factor Promoción: Hace alusión a la probabilidad de promoción, formación de cada puesto de trabajo.

Dimensiones del bienestar laboral: Spontón, et. al. (2012). Menciona la siguiente dimensión:

Vigor: Referido a la fuerza y potencia mental que poseen los colaboradores durante sus horas trabajo, considerándose la capacidad para modificarlos para mejorar resultados e incluso cuando el trabajo se ejecuta bajo presión.

Dedicación: esta dimensión es referido al compromiso con las tareas a realizar de su propia área, encontrándose unido al grado de pertenencia, generando un significado de admiración y orgullo, considerando los desafíos como metas a realizar en el área de trabajo.

Absorción: Referido a la capacidad más alta para concentrarse en los colaboradores relacionado con sus responsabilidades en su empresa, el trabajador se encuentra inmerso en sus tareas sin tomar en cuenta sus horas laborales y el transcurrir de las mismas no es ningún problema, se encuentra satisfecho en el desarrollo de sus labores diarias.

III.METODOLOGÍA

3.1.Tipo y diseño de investigación:

Tipo: Fue aplicada. Tienen como finalidad generar cierto conocimiento científico, ya sea directo y a mediano plazo, ya sea en sectores productivos o de servicios. (Lozada, 2014).

Diseño: fue No experimental. Se le conoce como aquel estudio que se elabora sin manipular deliberadamente las variables. En otras palabras, los investigadores no hacen variar de forma intencional su variable independiente, indicando que estos estudios solo observan cada fenómeno tal como sucede de forma natural, para finalmente llegar a un análisis. et. al, 2014). nos dice que los trabajos no experimentales incluyen métodos diferentes en el que se describe la relación entre cada variable.

Se contó con un enfoque cuantitativo: Se indica que estos trabajos recogen datos empleando una herramienta o instrumento que permite aceptar su hipótesis de manera cuantificable y numérica, para ello se ampara de la estadística, para dar cumplimiento a cada objetivo propuesto (Hernández, et. al, 2014).

Así mismo, el estudio fue del nivel correlacional: En este estudio realizan la medición a partir de dos variables dando a conocer la relación existente entre alguna de ellas. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

El trabajo correlacional se aplicó, ya que se requiere ver el comportamiento de la cultura organizacional en relación con el bienestar laboral.

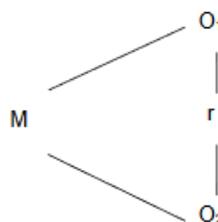
Donde:

M = Muestra

O_1 = variable 01

O_2 = variable 02

r = relación de las variables



3.2. Variables, operacionalización:

Variable.1. Cultura organizacional

Definición Conceptual: Definir cultura organizacional va a depender de una serie de definiciones compartidas y de creencias en razón a la colectividad, estudiarla involucra dar a conocer como las empresas laboran, y el actuar de sus

colaboradores al enfrentar ciertas situaciones (Cújar, Ramos, Hernández, & López, 2013).

Definición Operacional: Al aplicar el cuestionario de bienestar a los trabajadores de la clínica San Pablo sede Huaraz, se formuló en base a cada dimensión: Innovación y correr riesgos, Atención al detalle, Orientación a los resultados, Orientación a la gente, Orientación a los equipos, agresividad y estabilidad. Bajo la escala Likert de cinco alternativas.

Dimensiones

Innovación y correr riesgos

Indicadores

- Innovación
- Participación
- Experiencia
- Mejora

Atención al detalle

Indicadores

- Amabilidad
- Empatía
- Escucha
- Capacitación

Orientación a los resultados

Indicadores

- Metas
- Cumplimiento
- Colaboración

Orientación a la gente

Indicadores

- Bienestar
- Desarrollo
- Orientación

Orientación a los equipos

Indicadores

- Cumplimiento
- Equipos

Agresividad

Indicadores

- Trato

Estabilidad

Indicadores

- Confort
- Estabilidad

Variable 2. Bienestar laboral

Definición Conceptual: Parte de como un colaborador se siente a gusto, cómodo en su entorno como espacio en el cual desarrolla sus labores, las condiciones de luz, equipos y como tal el espacio influye en el desempeño laboral del colaborador

y en como este se identifica dentro de la organización y aporta al crecimiento organizacional.

Definición Operacional: Para aplicar el cuestionario de bienestar laboral a los trabajadores de la clínica San Pablo sede Huaraz, se formuló en base a cada dimensión: vigor, dedicación y absorción. Bajo la escala Likert de cinco alternativas.

Dimensiones

Vigor

Indicadores

- Rangos de fortaleza mental

Dedicación

Indicadores

- Compromiso laboral

Absorción

Indicadores

- Concentración en el trabajo

3.3. Población y muestra:

Población: Para Arias (2012) se define como el conjunto finito o infinito de cierto elemento o característica común, para lo cual será extensiva para formular la conclusión de cada trabajo. Por otro lado, los autores Hernández, et. al. (2014), la describen como aquella donde cada caso concuerda con una determinada especificación.

Para el estudio la población se integró por cada trabajador de la clínica San Pablo sede Huaraz, conformada por 203 trabajadores entre asistenciales y administrativos.

Criterio de inclusión: Todos los colaboradores que están en planilla.

Criterio de exclusión: Aquellos colaboradores que no están en planilla y pertenecen a terceros (vigilantes, empresas médicas, servicio de laboratorio, entre otros).

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

Donde:

$Z_{\alpha}^2 = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 90%)

$N =$ Total de población = 203

$p =$ proporción esperada (en este caso 50%)

$q = 1-p$ (en este caso $1-0.5 = 0.5$)

$d =$ precisión

$n = 66$

Muestra: Se le conoce como aquel conjunto u operación que se elabora al aplicar un estudio científico, permitiendo distribuir un determinado carácter o valor tomando como base un determinado universo, o colectivo, para ello parte de una observación y de una fracción estimada (Tamayo y Tamayo, 2006). Por otro los autores Palella y Martins (2008), la describe como aquella parte o subconjunto de una población, la misma que posee cierta característica producida de la manera más exacta posible. Para esta investigación, la muestra se conformó por 66 empleados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: Fue la encuesta. La misma que reside en recabar ciertos datos que están relacionados con las variables involucradas, en este caso cultura organizacional y

bienestar laboral, siendo aquella técnica que recogen información. (Arias, 2006), por otro lado, el autor Bavaresco (2006) “menciona que cada investigador logra determinar la técnica deseada de acuerdo a su contexto y realidad, teniendo en cuenta por lo general una encuesta.

Instrumento: El actual estudio estableció un cuestionario, los mismos que fueron aplicados mediante el denominado cuestionario formulado según una diversidad de interrogantes de formas múltiples en relación con su variable planteada en su trabajo. (Tamayo y Tamayo, 2006), asimismo, es identificada por su gran utilidad para poder realizar estudios científicos debido a que se conforma de manera específica.

Validez: Para la validación de cada instrumento aplicado en el trabajo, se realizó mediante el juicio de experto, los cuales revisan una diversidad de interrogantes de acuerdo a su variable de estudio. Por su parte los autores Hernández, et. al. (2003), la refieren como uno de los instrumentos que miden cada variable, las cuales se efectúan por su contenido, constructo, criterio, etc.

Confiabilidad: Se les conoce a aquellos niveles de estabilidad obtenidos al realizar los resultados. Según Hernández, et. al. (2006) se le conoce a aquel grado en que se mide diversos instrumentos de forma precisa, estables y libre de errores. Uno de los programas más utilizados es el denominado SPSS, el cual analiza cada pregunta mediante el Alfa de Cronbach dando como resultado la fiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos:

Se procede a detallar las etapas durante la presente investigación, iniciando con la problemática tomada de la institución de clínica San Pablo Huaraz, posterior a ello, se desarrolló la justificación del trabajo para poder ver la contribución investigada en el área que se aplicarán; a la vez, se formuló el problema, objetivo e hipótesis tanto generales como específicas, trabajos relacionales y la metodología a aplicar, teniendo en cuenta el marco metodológico, se incluyó la viabilidad y confiabilidad. Se detalló finalmente los aspectos administrativos donde se tomó en cuenta los recursos a usar y la financiación, así como también los materiales. Finalmente se realizó el cronograma del plan de investigación y las referencias bibliográficas usadas en la realización del proyecto.

3.6. Método de análisis de datos:

Según el autor Tamayo y Tamayo (2007), al recopilar cada dato empleado mediante cada instrumento, se necesita elaborar un procesamiento, realizado por lo general empleado el Excel y posteriormente de software estadístico, permitiendo cuantificar de manera matemática de acuerdo a cada objetivo que se planteó en un inicio. Posteriormente para tabular los diversos registros luego de la aplicación de cada instrumento según cada respuesta y alternativa se empleó el programa denominado SPSS. Vers-26, permitiendo verificar nuestra hipótesis y objetivo de investigación, primero con una prueba de normalidad, y posteriormente determinar el coeficiente estadístico, en nuestro caso se empleó la rho de Spearman para finalmente elaborar cada resultado e interpretando cada tabla utilizada.

3.7. Aspectos éticos:

El trabajo se aplicó cumpliendo con cada requisito especificado por la universidad; es decir cada dato presentado en toda la investigación, serán reales y fidedignos, teniendo fuentes de información como tesis, artículos y revistas científicas. Es por ello que, las citas textuales fueron usadas teniendo en cuenta la normatividad APA; asimismo se solicitó la autorización correspondiente a la empresa, así como no se obligó a cada encuestado a realizar la encuesta, informándoles que cada uno de los datos son confidenciales, serán informados al colaborador sobre su confidencialidad y el objetivo de la aplicación de encuesta.

IV. RESULTADOS

Consecutivamente, describimos los resultados al aplicar cada instrumento.

Objetivo Específico 01: Determinar la relación entre cultura organizacional y el vigor del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022

H₁: Si existe relación entre cultura organizacional y el vigor del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.

H₀: No existe relación entre cultura organizacional y el vigor del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.

Tabla 1

Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs. Vigor.

		Vigor			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Cultura organizacional	Deficiente	1,5%	3,0%	0,0%	4,5%	Rho de Spearman 0, 571** Sig. (bilateral)
	Regular	1,5%	34,8%	16,7%	53,0%	
	Optimo	0,0%	10,6%	31,8%	42,4%	
Total		3,0%	48,5%	48,5%	100,0%	0, 000

Nota. Para la tabla 01, Se empleó el Rho de Spearman, alcanzando una correlación de la variable cultura organizacional y la dimensión vigor de 0.571, accediendo a que se afirme que existe un grado de correlación positiva considerable, aseverando la relación directamente proporcional de la cultura organizacional y el vigor.

Para hipótesis 01, se manejó el Rho de Spearman, mostrando una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 menor al 0,05, aseverando un rechazo de la denominada hipótesis nula y posteriormente la aceptación de la hipótesis alterna, lo verificado tiene sustento en el cruce de porcentaje entre ambos, estableciendo que la cultura organizacional tiene una regular influencia con el vigor en un 34.8%.

Tomando en cuenta el análisis inferencial, el personal de salud de la clínica San Pablo - Huaraz, debe efectivizar la cultura organizacional con el fin de lograr una mejora para el vigor.

Objetivo Específico 02: Determinar la relación entre cultura organizacional y la dedicación del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022

H₁: Si existe relación entre cultura organizacional y la dedicación del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.

H₀: No existe relación entre cultura organizacional y la dedicación del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.

Tabla 2.

Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs. Dedicación.

		Dedicación			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Cultura organizacional	Deficiente	3,0%	1,5%	0,0%	4,5%	Rho de Spearman 0,686** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	1,5%	25,8%	25,8%	53,0%	
	Optimo	0,0%	1,5%	40,9%	42,4%	
Total		4,5%	28,8%	66,7%	100,0%	

Nota. En la tabla 02, se aplicó el Rho de Spearman, alcanzando una correlación de la variable cultura organizacional y la dimensión dedicación de 0.686, accediendo a que se afirme que existe un grado de correlación positiva considerable, aseverando la relación directamente proporcional de la cultura organizacional y la dedicación.

Para hipótesis 02, se manejó el Rho de Spearman, mostrando una valoración de Sig. Bilateral de 0.000 menor al 0,05, aseverando un rechazo de la denominada hipótesis nula y posteriormente la aceptación de la hipótesis alterna, lo verificado tiene sustento en el cruce de porcentajes entre ambos, estableciendo que la cultura organizacional tiene una óptima influencia con la dedicación de 40.9%.

Tomando en cuenta el análisis inferencial, el personal de salud de la clínica San Pablo - Huaraz, debe efectivizar la cultura organizacional con el fin de lograr una mejora para la dedicación.

Objetivo Específico 03: Determinar la relación entre cultura organizacional y la absorción del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022

H₁: Si existe relación entre cultura organizacional y la absorción del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.

H₀: No existe relación entre cultura organizacional y la absorción del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022

Tabla 1.

Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs. Absorción.

		Absorción			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Cultura organizacional	Deficiente	4,5%	0,0%	0,0%	4,5%	Rho de Spearman 0,800** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	4,5%	42,4%	6,1%	53,0%	
	Optimo	0,0%	7,6%	34,8%	42,4%	
Total		9,1%	50,0%	40,9%	100,0%	

Nota. Para la tabla 03, se empleó el Rho de Spearman, alcanzando una correlación de la variable cultura organizacional y la dimensión absorción de 0.800, accediendo a que se afirme que existe un grado de correlación positiva muy fuerte, aseverando la relación directamente proporcional de la cultura organizacional y la absorción.

Para hipótesis 03, se manejó el Rho de Spearman, mostrando una valoración de Sig. Bilateral de 0.000 menor al 0,05, aseverando un rechazo de la denominada hipótesis nula y posteriormente la aceptación de la hipótesis alterna, lo verificado tiene sustento en el cruce de porcentajes entre ambos, estableciendo que la cultura organizacional tiene una regular influencia con la absorción de 42.4%.

Tomando en cuenta el análisis inferencial, el personal de salud de la clínica San Pablo - Huaraz, debe efectivizar la cultura organizacional con el fin de lograr una mejora para la absorción.

Objetivo General: Determinar la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022

H₁: Si existe relación entre cultura organizacional y bienestar social del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022

H₀: No existe relación entre cultura organizacional y bienestar social del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022

Tabla 4.

Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs. Bienestar laboral.

		Bienestar laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Cultura organizacional	Deficiente	3,0%	1,5%	0,0%	4,5%	Rho de Spearman 0,765** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	1,5%	31,8%	19,7%	53,0%	
	Optimo	0,0%	1,5%	40,9%	42,4%	
Total		4,5%	34,8%	60,6%	100,0%	

Nota. Para la tabla 04, se aplicó el Rho de Spearman, alcanzando una correlación de la variable cultura organizacional y bienestar laboral de 0.765, accediendo a que se afirme que existe un grado de correlación positiva muy fuerte, aseverando la relación directamente proporcional de la cultura organizacional y el bienestar laboral.

Para hipótesis general, se manejó el Rho de Spearman, mostrando una valoración de Sig. Bilateral de 0.000 menor al 0,05, aseverando un rechazo de la denominada hipótesis nula y posteriormente la aceptación de la hipótesis alterna, lo verificado tiene sustento en el cruce de porcentajes entre ambos, estableciendo que la cultura organizacional tiene una óptima influencia con bienestar laboral de 40.9%.

Tomando en cuenta el análisis inferencial, el personal de salud de la clínica San Pablo - Huaraz, debe efectivizar la cultura organizacional con el fin de lograr una mejora en el bienestar laboral.

V. DISCUSIÓN

Iniciaremos discutir cada resultado obtenido siendo distinguidos con las investigaciones realizadas y descritas en el marco teórico.

Para el objetivo general: Determinar la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022, se empleó el Rho de Spearman, alcanzando una correlación de la variable cultura organizacional y bienestar laboral de 0.765, accediendo a que se afirme que existe un grado de correlación positiva muy fuerte, aseverando la relación directamente proporcional de la cultura organizacional y el bienestar laboral. Para hipótesis general, se manejó el Rho de Spearman, mostrando una valoración de Sig. Bilateral de 0.000 menor al 0,05, aseverando un rechazo de la denominada hipótesis nula y posteriormente la aceptación de la hipótesis alterna, lo verificado tiene sustento en el cruce de porcentajes entre ambos, estableciendo que la cultura organizacional tiene una óptima influencia con bienestar laboral de 40.9%. De acuerdo a los resultados encontrados, se realizó el contraste con los resultados de la investigación de Vivas, (2018). Su propósito primordial fue identificar la relación de cultura laboral y bienestar del colaborador del área administrativa asistencial de un instituto de ciencias neurológicas, en Lima-2017. Trabajo de enfoque cuantitativo, hipotético-deductivo, descriptivo-correlacional y transversal. Se contó con 132 colaboradores como participantes. Como método de recopilación se usó la encuesta y el cuestionario, siendo estos últimos validados por juicio de expertos. Se encontró que en un 39% la cultura se encontró en niveles moderados, y en un 61% alto, mientras que en bienestar laboral el 30% se encuentra en un nivel moderado y un 70% en alto. Concluyendo la relación elevada e importante de ambas variables, con un índice de correlación 83,7% (Rho de 0,837**), siendo su relación directa y proporcional, es decir si una de ellas se eleva la otra seguirá el mismo curso. También se contrasta con el autor Ortiz, (2019). En el trabajo que ejecutó buscó conocer la relación de cultura y bienestar de los colaboradores de una red de salud Huamalíes. Su trabajo es de tipo cuantitativo, prospectivo y observacional. Participaron alrededor de 80 colaboradores y como muestra a 62 sujetos, mismos que fueron seleccionados empleando un muestreo denominado no probabilístico por conveniencia. Como técnica se usó la entrevista, para proceder a analizar datos obteniendo como resultado de la Chi cuadrada $p \leq 0,05$,

permitiendo evaluar la hipótesis. De donde 49 sujetos percibían la cultura con altos niveles, siendo ello el 81.7%, y solo 11 sujetos lo ubicaron en un nivel moderado, siendo un 18.3%. Con respecto a bienestar laboral solo 42 sujetos lo ubicaron en un nivel alto, siendo ello el 70% y 18 en un nivel medio, representando un 30%. Su relación fue significativa ($p \leq 0,05$) entre las variables, encontrándose un nivel elevado en cada dimensión desarrollada en el trabajo, a la vez, se encontró interacciones con el jefe, así como un incentivo en el entorno laboral. Concluyendo que la primera variable se involucra para el desarrollo de la segunda variable, siendo esto percibido por los colaboradores.

En cuanto al primer objetivo específico: Determinar la relación entre cultura organizacional y el vigor del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022, Se empleó el Rho de Spearman, alcanzando una correlación de la variable cultura organizacional y la dimensión vigor de 0.571, accediendo a que se afirme que existe un grado de correlación positiva considerable, aseverando la relación directamente proporcional de la cultura organizacional y el vigor. Para hipótesis 01, se manejó el Rho de Spearman, mostrando una valoración de Sig. Bilateral de 0.00 menor al 0,05, aseverando un rechazo de la denominada hipótesis nula y posteriormente la aceptación de la hipótesis alterna, lo verificado tiene sustento en el cruce de porcentaje entre ambos, estableciendo que la cultura organizacional tiene una regular influencia con el vigor en un 34.8%. De acuerdo a los resultados encontrados, se realizó el contraste con las bases teóricas de los autores Cújar, Ramos, Hernández & López (2013), Definir cultura organizacional va a depender de una serie de definiciones compartidas y de creencias en razón a la colectividad, estudiarla involucra dar a conocer como las empresas laboran, y el actuar de sus colaboradores al enfrentar ciertas situaciones Así mismo, esta variable se relaciona mucho con la dimensión vigor, que de acuerdo con, Spontón, et. al (2012), Referido a la fuerza y potencia mental que poseen los colaboradores durante sus horas trabajo, considerándose la capacidad para modificarlos para mejorar resultados e incluso cuando el trabajo se ejecuta bajo presión.

Para el segundo objetivo específico: Determinar la relación entre cultura organizacional y la dedicación del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022, se aplicó el Rho de Spearman, alcanzando una correlación de la variable cultura organizacional y la dimensión dedicación de 0.686, accediendo a que se

afirme que existe un grado de correlación positiva considerable, aseverando la relación directamente proporcional de la cultura organizacional y la dedicación. Para hipótesis 02, se manejó el Rho de Spearman, mostrando una valoración de Sig. Bilateral de 0.000 menor al 0,05, aseverando un rechazo de la denominada hipótesis nula y posteriormente la aceptación de la hipótesis alterna, lo verificado tiene sustento en el cruce de porcentajes entre ambos, estableciendo que la cultura organizacional tiene una óptima influencia con la dedicación de 40.9%. De acuerdo a los resultados encontrados, se realizó el contraste con las bases teóricas de los autores Stephen & Coulter (2005), Explican que es una particularidad de una organización que se encuentra en un proceso constante de aprendizaje. Por lo mismo se encuentran involucrados con la visión, identificando las relaciones entre el proceso, acciones, funciones y el entorno externo organizacional. Con sentido de colectividad, preocupándose por todos y confiando entre ellos. Sintiendo libertad para comunicarse, compartir, experimentar sin temor a comentarios o castigos. Así mismo, esta variable se relaciona mucho con la dimensión dedicación, que de acuerdo con Spontón, et. al (2012), esta dimensión es referido al compromiso con las tareas a realizar de su propia área, encontrándose unido al grado de pertenencia, generando un significado de admiración y orgullo, considerando los desafíos como metas a realizar en el área de trabajo.

Con relación al tercer objetivo específico: Determinar la relación entre cultura organizacional y la absorción del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022, se empleó el Rho de Spearman, alcanzando una correlación de la variable cultura organizacional y la dimensión absorción de 0.800, accediendo a que se afirme que existe un grado de correlación positiva muy fuerte, aseverando la relación directamente proporcional de la cultura organizacional y la absorción. Para hipótesis 03, se manejó el Rho de Spearman, mostrando una valoración de Sig. Bilateral de 0.000 menor al 0,05, aseverando un rechazo de la denominada hipótesis nula y posteriormente la aceptación de la hipótesis alterna, lo verificado tiene sustento en el cruce de porcentajes entre ambos, estableciendo que la cultura organizacional tiene una regular influencia con la absorción de 42.4%. De acuerdo con los resultados encontrados, se realizó el contraste con las bases teóricas del autor Alvarado (2012), Describe algunas funciones, determinando que la existencia e integración de la cultura es un pilar de la empresa, brindando como un papel

fundamental y primordial a la gestión en una empresa, de donde esta debe ambientarse a los cambios propios de la competitividad. Una de las tareas de la cultura es la identidad institucional, generar la diferenciación de otras culturas organizacionales e incluso las afines, desarrollo de sentimientos en los colaboradores, permitir y facilitar el compromiso de sus colaboradores, permitir la estabilización y activación de los sistemas sociales internos, permitiendo un manejo y control de cada actividad y conducta personal e institucional. Así mismo, esta variable se relaciona mucho con la dimensión absorción, que de acuerdo con Spontón, et. al. (2012), Referido a la capacidad más alta para concentrarse en los colaboradores relacionado con sus responsabilidades en su empresa, el trabajador se encuentra inmerso en sus tareas sin tomar en cuenta sus horas laborales y el transcurrir de las mismas no es ningún problema, se encuentra satisfecho en el desarrollo de sus labores diarias.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación con el objetivo general, se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte de la cultura organizacional y bienestar laboral con un Spearman de 0.765, asimismo se logró un Sig. Bilateral es 0.00 menor a 0.05, aseverando un rechazo de la hipótesis nula y posteriormente aceptar la hipótesis alterna.
2. En relación con el objetivo 01, se determinó que existe una correlación positiva considerable de la cultura organizacional y el vigor con un Spearman de 0.571, asimismo se logró un Sig. Bilateral es 0.00 menor a 0.05, aseverando un rechazo de la hipótesis nula y posteriormente aceptar la hipótesis alterna.
3. En relación con el objetivo 02, se determinó que existe una correlación positiva considerable de la cultura organizacional y la dedicación con un Spearman de 0.686, asimismo se logró un Sig. Bilateral es 0.00 menor a 0.05, aseverando un rechazo de la hipótesis nula y posteriormente aceptar la hipótesis alterna.
4. En relación con el objetivo 03, se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte de la cultura organizacional y la absorción con un Spearman de 0.800, asimismo se logró un Sig. Bilateral es 0.00 menor a 0.05, aseverando un rechazo de la hipótesis nula y posteriormente aceptar la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

En referencia al objetivo general, se recomienda a los responsables de clínica San Pablo Huaraz enfocarse en mejorar la aplicación de la cultura organizacional, mediante programas de capacitación orientadas hacia los trabajadores permitiendo que ellos logren reforzar y actualizar sus conocimientos para un mejor desempeño en sus labores, de esta forma podrán percibir que la empresa se interesa por el desarrollo y bienestar de cada uno de ellos, así mismo, realizar diferentes actividades internas, ya sea deportivas, sociales, culturales, entre otras, enfocadas a la creación de equipos, logrando un sentido de pertenencia e identificación con la empresa.

En relación con el objetivo específico 1, se recomienda a los responsables de clínica San Pablo Huaraz, acondicionar una cultura organizacional orientado a los resultados, objetivos y valores de la institución mediante estrategias de recompensas e incentivos económicos y/o morales que permitan reconocer a los colaboradores el cumplimiento de metas, buenas prácticas de valores, costumbres, entre otros, generando en ellos mayor vigor en sus jornadas de trabajo.

En relación con el objetivo específico 2, se recomienda a los responsables de clínica San Pablo Huaraz, establecer una política de puertas abiertas que permitan generar la participación de los trabajadores con ideas innovadoras para mejorar los procesos de atención y brindar una atención de calidad, logrando una comunicación interna más fluida, eficiente y de confianza. De esa forma los trabajadores sientan que son pieza fundamental para el desarrollo y la mejora continua de la organización motivando así a los trabajadores que tengan mayor dedicación y compromiso con la empresa.

En relación con el objetivo específico 3, se recomienda a los responsables de clínica San Pablo Huaraz, fomentar una cultura organizacional orientada a los trabajadores mediante charlas motivacionales que permitan el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, lograr el espíritu del trabajo en equipo, la búsqueda de nuevos desafíos, etc., lo cual permitirá que los trabajadores encuentren sentido a todo aquello que realizan y se sientan a gusto y satisfechos en la empresa.

REFERENCIAS

- Alarcón, G., & Cubas , J. I. (2018). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en las Empresas de Saneamiento del Norte del Perú. (*Tesis pregrado*). Universidad Nacional Pedro Ruiz Garro, Libertad. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/2553>
- Alvarado , R., Pérez , J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcon, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar Riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. Chile: Revista Medica Chile.
- Antúnez, G. (2016). Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Sociedad de Beneficencia – Huaraz. (*Tesis Pre Grado*). Universidad San Pedro, Huaraz, Perú. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10708/Tesis_60257.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barley, S., & Kunda, G. (1992). “Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial”. *Tecnología Administrativa*, v. IX, 135-192. Obtenido de *Tecnología Administrativa*, v. IX.
- Chero, L., & Cordova , L. (2018). “Cultura Organizacional y su relación con el Engagement Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia. (*Pre Grado*). Universidad Cesar Vallejo, Huaraz, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26417/Chero_ALV-Cordova_CLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc-Graw Hill.
- Cújar, A., Ramos, C., Hernández, H., & López, J. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales*, http://www.elsevier.es/estudios_gerenciales.
- Deshpande, R., Frederick, E., & Webster, J. (1989). *Organizational Culture and Marketing*. <https://doi.org/10.1177%2F002224298905300102>
- Díaz, P. (2020). *La triple dimensión de la cultura organizacional: Un estudio aplicado a una empresa de moda española*. <https://revistaprismasocial.es/article/view/3617>

- Editorial Grudemi. (2018). *Cultura organizacional*. Recuperado de *Enciclopedia Económica*.
<https://enciclopediaeconomica.com/cultura-organizacional/>
- Espinoza, A., & Gaspar, J. (2018). Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud Ascención Huancavelica 2018. (*Tesis Pre Grado*). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9.%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., & Gómez, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 25, núm. 90, pp. 462-476, 2020 - Universidad del Zulia.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/html/>
- Jiménez, G., Rivera, A., & Gaibao, M. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Prospectiva*, (28), 203-226. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>
- Granados, I. (2011). *Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios*.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico D.F: Mc. Graw hill.
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (1988). Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias. Mexico: McGraw Hill.
- Koontz, H., & Heinz, W. (1998). Administración "Una Perspectiva Global". Mexico D.F: Mc-Graw Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1999). Administración una perspectiva global. Mexico: Mac Hill, XI Edición.
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de*

325. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

- Madrazo, M. (2015). La cultura organizacional enfermera de la atención primaria de salud en Cantabria: Dinámicas de integración. (*Tesis Pre Grado*). Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología, Madrid, España. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/34370/>
- Marcoulides, G., & Heck, R. (2010). organizational culture and performance: proposing and testing a model. *Institute for operations research and the management sciences*, 211.
- Marulanda, C., López, L., & Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Información tecnológica*, 29(6), 245-252. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>
- Moreno, B., & Hernandez, E. (2013). *Salud Laboral Riesgos Psicosociales y bienestar laboral*. España: Madrid: Pirámide. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=532730>
- Ortiz, M. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. (*Tesis pregrado*). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huamalíes. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Ordoñez, L. (2015). Autoconcepto Físico y Bienestar Psicológico en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista Científica*, Lima. (02), pag. 188-195.
- Palafox, M., Ochoa, S., & Jacobo, C. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, (35), 198-207. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Cartolan EIRL.
- Piepp, G., & Ruiz, M. (2018). Cultura organizacional, Productividad y Bienestar laboral en trabajadores de una empresa de San Juan de Lurigancho, Lima 2018. (*Tesis de pregrado*). Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41394>
- Quiroz, Y., & Gonzáles, Y. (2020). Revisión documental: impacto del clima organizacional en el bienestar psicologico de los empleados. (*Tesis*

- Pregrado*). Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia, Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20384/1/2020_clima_organizacional.pdf
- Roa, C. (2019). Bienestar Laboral. (*Tesis de pre grado*). Facultad de educación permanente y avanzada - Especialización en gerencia del talento humano, Bogotá.
- Rojas, M., (2021). Cultura organizacional y desempeño de la gestión hospitalaria en el hospital I Pacasmayo, Trujillo 2021. (*Tesis Posgrado*). Universidad César Vallejo – Sede Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87482>
- Robbins , S., Judge, T., Millet, B., & Boyle, M. (2013). Organizational behaviour. Higher Education AU.
- Roca, M. (2016). *La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de*. Universidad de Belgrano, Buenos aires. http://www.revistacts.net/wp-content/uploads/2018/01/Tesis_Roca.pdf
- Rondeau, K., & Wagar , T. (2010 de Marzo de 1998). *Hospital Chief Executive Officer Perceptions of Organizational Culture and Performance*. Obtenido de Marcoulides, G; Heck, R
- Salas, L. (2017). Cultura organizacional y su impacto en el bienestar laboral de los colaboradores del área de ventas en las empresas de transporte de carga internacional en Lima Metropolitana, 2017. (*Tesis de pregrado*). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/8488>
- Salcedo, G. (2021). La cultura organizacional en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre - Ancash. (*Tesis Posgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Pueblo Libre, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72369/Salcedo_CGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stephen, R., & Coulter, M. (2005). *Administración. Octava Edición*. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
- Vesga, J., Aguilar, M., & Quiroz, E. (2020). *Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional*. Universidad Católica de Colombia, Bogotá.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-43812020000100052

Vivas, A. (2018). Cultura organizacional y bienestar laboral en el personal asistencial y administrativo del Instituto de Ciencias Neurológicas. (*Tesis Posgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20334/Vivas_CAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wilches, N. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia. (*Tesis Posgrado*). Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia;jsessionid=C40310F66B9811E792EBB805C253F13F?sequence=1

ANEXOS
Anexo 01 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo, Huaraz 2022”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022</p>	<p>Hipótesis General H1: Si existe relación entre cultura organizacional y bienestar social del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022 H0: No existe relación entre cultura organizacional y bienestar social del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022</p>	<p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Innovación y correr riesgos</p>	<p>Innovación Participación Experiencia Mejora</p>	<p>Tipo de Inv. Aplicada</p>
				<p>Atención al detalle</p>	<p>Amabilidad Empatía Escucha Capacitación</p>	<p>Diseño de Inv. No experimental</p>
				<p>Orientación a los resultados</p>	<p>Metas Cumplimiento Colaboración</p>	<p>Nivel: correlacional</p>
				<p>Orientación a la gente</p>	<p>Bienestar Desarrollo Orientación</p>	<p>Población: 203</p>
				<p>Orientación a los equipos</p>	<p>Cumplimiento Equipos</p>	<p>Muestra: 66</p>
				<p>Agresividad</p>	<p>Trato</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p>
				<p>Instrumento: Cuestionario</p>		

				Estabilidad	Confort Estabilidad	
<p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el vigor del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022?</p> <p>PE2. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la dedicación del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022?</p> <p>PE3. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la absorción personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>OE1. Determinar la relación entre cultura organizacional y el vigor del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.</p> <p>OE2. Determinar la relación entre cultura organizacional y la dedicación del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.</p> <p>OE3. Determinar la relación entre cultura organizacional y la absorción del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>H1: Si existe relación entre cultura organizacional y el vigor del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre cultura organizacional y el vigor del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.</p> <p>H1: Si existe relación entre cultura organizacional y la dedicación del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre cultura organizacional y la dedicación del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022.</p> <p>H1: Si existe relación entre cultura organizacional y la absorción del personal de salud de la clínica</p>	Bienestar laboral	Vigor	Rangos de fortaleza mental	
				Dedicación	Compromiso laboral	
				Absorción	Concentración en el trabajo	

		San Pablo Huaraz, 2022. H0: No existe relación entre cultura organizacional y la absorción del personal de salud de la clínica San Pablo Huaraz, 2022				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 02 – OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TABLA 01

VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura Organizacional	La cultura organizacional es conocida universalmente como el conjunto de significados compartidos y creencias en poder de una colectividad; su estudio evidenciará la forma en que trabajan las empresas, y las conductas que sus miembros toman al enfrentarse a diferentes situaciones.	Aplicación del cuestionario de bienestar laboral a los trabajadores de la clínica San Pablo sede Huaraz, en base a las dimensiones: Innovación y correr riesgos, Atención al detalle, Orientación a los resultados, Orientación a la gente, Orientación a los equipos, agresividad y estabilidad. con puntajes de: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), indiferente (3), Desacuerdo (2), Totalmente en	Innovación y correr riesgos	Innovación	Ordinal
				Participación	
				Experiencia	
				Mejora	
			Atención al detalle	Amabilidad	
				Empatía	
				Escucha	
				Capacitación	
			Orientación a los resultados	Metas	
				Cumplimiento	
				Colaboración	
			Orientación a la gente	Bienestar	
				Desarrollo	
Orientación					
	Cumplimiento				

		desacuerdo (1); y con una duración de 25 minutos.	Orientación a los equipos	Equipos	
			Agresividad	Trato	
			Estabilidad	Confort	
				Estabilidad	

TABLA 02

VARIABLE BIENESTAR LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Bienestar laboral	El bienestar laboral parte de como un colaborador se siente a gusto, cómodo en su entorno como espacio en el cual desempeña sus labores, las condiciones de luz, mobiliaria y como tal el espacio influye en el desempeño laboral del colaborador y en como este se identifica dentro de la	Aplicación del cuestionario de bienestar laboral a los trabajadores de la clínica San Pablo sede Huaraz, en base a las dimensiones: vigor, dedicación y absorción con puntajes de: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), indiferente (3), Desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo	Vigor	Rangos de fortaleza mental	Ordinal
			Dedicación	Compromiso laboral	
			Absorción	Concentración en el trabajo	

	organización y aporta al crecimiento.	(1); y con una duración de 25 minutos.			
--	---------------------------------------	--	--	--	--

Anexo 03

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo, Huaraz 2022” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

CULTURA ORGANIZACIONAL	TA	A	I	D	TD
Innovación y correr riesgos	5	4	3	2	1
Innovación					
1. La empresa tiene como política el fomento de la innovación.					
2. La empresa donde labora las ideas de los trabajadores son muy valoradas por el jefe inmediato.					
Participación					
3. Los jefes inmediatos toman en cuenta la participación de sus empleados en la toma de decisiones.					
4. En la entidad donde usted labora los trabajadores con buenas ideas participan en la toma de decisiones.					
Experiencia					
5. En la entidad donde usted labora se valora la experiencia adquirida en el puesto de cada trabajador.					
Mejora					
6. En la entidad donde usted labora existe como política la mejora continua de sus procesos.					
Atención al detalle	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Amabilidad					
7. Los empleados de la entidad tienen trato amable con el público interno y externo.					
Empatía					
8. Se practica la empatía al momento de tratar con el público interno y externo.					

Escucha					
9. El trabajador presta atención a lo encomendado por su jefe inmediato.					
Capacitación					
10. La empresa capacita constantemente a sus trabajadores para mejorar su trabajo.					
11. La empresa brinda capacitaciones acorde a las funciones que realizan los trabajadores.					
Orientación a los resultados	TA	A	I	D	TD
Metas	5	4	3	2	1
12. En la entidad donde usted labora se cumplen las metas de acuerdo a lo planificado.					
13. La empresa supervisa constantemente el avance del cumplimiento de las metas.					
Cumplimiento					
14. Es un trabajador práctico, que disfruta viendo resultados concretos.					
15. En la entidad donde usted labora, se les reconoce por el cumplimiento de las metas alcanzadas.					
Colaboración					
16. Tiene libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad.					
Orientación a la gente	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Bienestar					
17. En la entidad donde usted labora, se interesan por mejorar el bienestar de sus trabajadores.					
18. En la entidad donde usted labora, lo más importante es el bienestar de los trabajadores.					
Desarrollo					
19. La empresa le ofrece oportunidad de desarrollo profesional.					
Orientación					
20. Los directivos y líderes de esta organización orientan y motivan a su personal en el ejercicio de sus funciones.					
Orientación a los equipos	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Cumplimiento					
21. La empresa conforma equipos de trabajo para cumplir los objetivos.					
22. La empresa valora el aporte de sus integrantes para el cumplimiento de objetivos.					
Equipos					
23. En la entidad donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos.					
24. La empresa motiva la formación de equipos de trabajo para el logro de los objetivos.					

Agresividad	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Trato					
25. En la institución donde usted labora, el trato de los jefes suele ser dinámico.					
26. En la institución donde usted labora, al equipo le interesa desarrollar todas sus competencias para obtener mejores resultados.					
Estabilidad	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Confort					
27. Se siente bien trabajando en la entidad donde labora.					
28. Se siente identificado en la entidad donde labora.					
Estabilidad					
29. En la entidad donde usted labora, las personas tienen estabilidad laboral.					
BIENESTAR LABORAL	TA	A	I	D	TD
Vigor	5	4	3	2	1
Rangos de fortaleza mental					
30. En su trabajo se siente lleno de energía.					
31. Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.					
32. Es persistente en su trabajo.					
33. Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar.					
Dedicación	TA	A	I	D	TD
Compromiso laboral	5	4	3	2	1
34. Aprende cosas nuevas en su trabajo.					
35. En la empresa se presentan nuevos retos en su trabajo.					
36. Se siente entusiasmado por su trabajo					
37. Su trabajo es estimulante e inspirador.					
Absorción	TA	A	I	D	TD
Concentración en el trabajo	5	4	3	2	1
38. Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa a su alrededor.					
39. Está inmerso y concentrado en su trabajo.					
40. Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.					

Anexo 04 – Cálculo del tamaño de la muestra

Donde:

- Margen: 10%
- Probabilidad de Éxito: 50%
- Probabilidad de fracaso: 50%
- Nivel de confianza: 95%
- Población: 203
- N: 66

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

Anexo 05 - Validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INNOVACIÓN Y CORRER RIESGOS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La empresa tiene como política el fomento de la innovación.	Si		Si		Si		
2	La empresa donde labora las ideas de los trabajadores es muy valorada por el jefe inmediato.	Si		Si		Si		
3	Los jefes inmediatos toman en cuenta la participación de sus empleados en la toma de decisiones.	Si		Si		Si		
4	En la entidad donde usted labora los trabajadores con buenas ideas participan en la toma de decisiones.	Si		Si		Si		
5	En la entidad donde usted labora se valora la experiencia adquirida en el puesto de cada trabajador.	Si		Si		Si		
6	En la entidad donde usted labora existe como política la mejora continua de sus procesos.	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: ATENCIÓN AL DETALLE		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los empleados de la entidad tienen trato amable con el público interno y externo.	Si		Si		Si		
8	Se practica la empatía al momento de tratar con el público interno y externo.	Si		Si		Si		
9	El trabajador presta atención a lo encomendado por su jefe inmediato.	Si		Si		Si		
10	La empresa capacita constantemente a sus trabajadores para mejorar su trabajo.	Si		Si		Si		
11	La empresa brinda capacitaciones acordes a las funciones que realizan los trabajadores.	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS		Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la entidad donde usted labora se cumplen las metas de acuerdo con lo planificado.	Si		Si		Si		
13	La empresa supervisa constantemente el avance del cumplimiento de las metas.	Si		Si		Si		
14	En la entidad donde usted labora, se les reconoce por el cumplimiento de las metas alcanzadas.	Si		Si		Si		
15	Tiene libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad.	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 4: ORIENTACIÓN A LA GENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la entidad donde usted labora, se interesan por mejorar el bienestar de sus trabajadores.	Si		Si		Si		
17	La empresa le ofrece oportunidad de desarrollo profesional.	Si		Si		Si		

18	Los directivos y líderes de esta organización orientan y motivan a su personal en el ejercicio de sus funciones.	SI		SI		SI	
DIMENSIÓN 5: ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS		SI	No	SI	No	SI	No
19	La empresa conforma equipos de trabajo para cumplir los objetivos.	SI		SI		SI	
20	La empresa valora el aporte de sus integrantes para el cumplimiento de objetivos.	SI		SI		SI	
21	En la entidad donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos.	SI		SI		SI	
22	La empresa motiva la formación de equipos de trabajo para el logro de los objetivos.	SI		SI		SI	
DIMENSIÓN 6: AGRESIVIDAD		SI	No	SI	No	SI	No
23	En la institución donde usted labora, el trato de los jefes suele ser dinámico.	SI		SI		SI	
24	En la institución donde usted labora, al equipo le interesa desarrollar todas sus competencias para obtener mejores resultados.	SI		SI		SI	
DIMENSIÓN 7: ESTABILIDAD		SI	No	SI	No	SI	No
25	Se siente bien trabajando en la entidad donde labora.	SI		SI		SI	
26	Se siente identificado en la entidad donde labora.	SI		SI		SI	
27	En la entidad donde usted labora, las personas tienen estabilidad laboral.	SI		SI		SI	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 12 de octubre de 2022



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: BIENESTAR LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: VIGOR	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su trabajo se siento lleno de energía.	Si		Si		Si		
2	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	Si		Si		Si		
3	Es persistente en su trabajo.	Si		Si		Si		
4	Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: DEDICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Usted aprende cosas nuevas en la entidad donde labora.	Si		Si		Si		
6	En la empresa se presentan nuevos retos en su trabajo.	Si		Si		Si		
7	Se siente entusiasmado por el trabajo que realiza en la empresa.	Si		Si		Si		
8	El trabajo que realiza es estimulante e inspirador.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: ABSORCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa a su alrededor.	Si		Si		Si		
10	Está inmerso y concentrado en su trabajo.	Si		Si		Si		
11	Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.	Si		Si		Si		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 12 de octubre de 2022



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: INNOVACION Y CORRER RIESGOS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La empresa tiene como política el fomento de la innovación.	Si		Si		Si		
2	La empresa donde labora las ideas de los trabajadores es muy valorada por el jefe inmediato.	Si		Si		Si		
3	Los jefes inmediatos toman en cuenta la participación de sus empleados en la toma de decisiones.	Si		Si		Si		
4	En la entidad donde usted labora los trabajadores con buenas ideas participan en la toma de decisiones.	Si		Si		Si		
5	En la entidad donde usted labora se valora la experiencia adquirida en el puesto de cada trabajador.	Si		Si		Si		
6	En la entidad donde usted labora existe como política la mejora continua de sus procesos.	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: ATENCIÓN AL DETALLE		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los empleados de la entidad tienen trato amable con el público interno y externo.	Si		Si		Si		
8	Se practica la empatía al momento de tratar con el público interno y externo.	Si		Si		Si		
9	El trabajador presta atención a lo encomendado por su jefe inmediato.	Si		Si		Si		
10	La empresa capacita constantemente a sus trabajadores para mejorar su trabajo.	Si		Si		Si		
11	La empresa brinda capacitaciones acordes a las funciones que realizan los trabajadores.	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS		Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la entidad donde usted labora se cumplen las metas de acuerdo con lo planificado.	Si		Si		Si		
13	La empresa supervisa constantemente el avance del cumplimiento de las metas.	Si		Si		Si		
14	En la entidad donde usted labora, se les reconoce por el cumplimiento de las metas alcanzadas.	Si		Si		Si		
15	Tiene libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad.	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 4: ORIENTACIÓN A LA GENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la entidad donde usted labora, se interesan por mejorar el bienestar de sus trabajadores.	Si		Si		Si		
17	La empresa le ofrece oportunidad de desarrollo profesional.	Si		Si		Si		

18	Los directivos y líderes de esta organización orientan y motivan a su personal en el ejercicio de sus funciones.	Si		Si		Si	
DIMENSIÓN 5: ORIENTACION A LOS EQUIPOS		Si	No	Si	No	Si	No
19	La empresa conforma equipos de trabajo para cumplir los objetivos.	Si		Si		Si	
20	La empresa valora el aporte de sus integrantes para el cumplimiento de objetivos.	Si		Si		Si	
21	En la entidad donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos.	Si		Si		Si	
22	La empresa motiva la formación de equipos de trabajo para el logro de los objetivos.	Si		Si		Si	
DIMENSIÓN 6: AGRESIVIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
23	En la institución donde usted labora, el trato de los jefes suele ser dinámico.	Si		Si		Si	
24	En la institución donde usted labora, al equipo le interesa desarrollar todas sus competencias para obtener mejores resultados.	Si		Si		Si	
DIMENSIÓN 7: ESTABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
25	Se siente bien trabajando en la entidad donde labora.	Si		Si		Si	
26	Se siente identificado en la entidad donde labora.	Si		Si		Si	
27	En la entidad donde usted labora, las personas tienen estabilidad laboral.	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 12 de octubre de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: BIENESTAR LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: VIGOR	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su trabajo se siento lleno de energía.	Si		Si		Si		
2	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	Si		Si		Si		
3	Es persistente en su trabajo.	Si		Si		Si		
4	Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: DEDICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Usted aprende cosas nuevas en la entidad donde labora.	Si		Si		Si		
6	En la empresa se presentan nuevos retos en su trabajo.	Si		Si		Si		
7	Se siente entusiasmado por el trabajo que realiza en la empresa.	Si		Si		Si		
8	El trabajo que realiza es estimulante e inspirador.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: ABSORCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa a su alrededor.	Si		Si		Si		
10	Está inmerso y concentrado en su trabajo.	Si		Si		Si		
11	Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 12 de octubre de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL VARIABLE 1)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INNOVACIÓN Y CORRER RIESGOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La empresa tiene como política el fomento de la innovación.	Si		Si		Si		
2	La empresa donde labora las ideas de los trabajadores es muy valoradas por el jefe inmediato.	Si		Si		Si		
3	Los jefes inmediatos toman en cuenta la participación de sus empleados en la toma de decisiones.	Si		Si		Si		
4	En la entidad donde usted labora los trabajadores con buenas ideas participan en la toma de decisiones.	Si		Si		Si		
5	En la entidad donde usted labora se valora la experiencia adquirida en el puesto de cada trabajador.	Si		Si		Si		
6	En la entidad donde usted labora existe como política la mejora continua de sus procesos.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: ATENCIÓN AL DETALLE	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los empleados de la entidad tienen trato amable con el público interno y externo.	Si		Si		Si		
8	Se practica la empatía al momento de tratar con el público interno y externo.	Si		Si		Si		
9	El trabajador presta atención a lo encomendado por su jefe inmediato.	Si		Si		Si		
10	La empresa capacita constantemente a sus trabajadores para mejorar su trabajo.	Si		Si		Si		
11	La empresa brinda capacitaciones acordes a las funciones que realizan los trabajadores.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la entidad donde usted labora se cumplen las metas de acuerdo con lo planificado.	Si		Si		Si		
13	La empresa supervisa constantemente el avance del cumplimiento de las metas.	Si		Si		Si		
14	En la entidad donde usted labora, se les reconoce por el cumplimiento de las metas alcanzadas.	Si		Si		Si		
15	Tiene libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: ORIENTACIÓN A LA GENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la entidad donde usted labora, se interesan por mejorar el bienestar de sus trabajadores.	Si		Si		Si		
17	La empresa le ofrece oportunidad de desarrollo profesional.	Si		Si		Si		
18	Los directivos y líderes de esta organización orientan y motivan a su personal en el ejercicio de sus funciones.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 5: ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS	Si	No	Si	No	Si	No	
19	La empresa conforma equipos de trabajo para cumplir los objetivos.	Si		Si		Si		

20	La empresa valora el aporte de sus integrantes para el cumplimiento de objetivos.	Si		Si		Si	
21	En la entidad donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos.	Si		Si		Si	
22	La empresa motiva la formación de equipos de trabajo para el logro de los objetivos.	Si		Si		Si	
DIMENSIÓN 6: AGRESIVIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
23	En la institución donde usted labora, el trato de los jefes suele ser dinámico.	Si		Si		Si	
24	En la institución donde usted labora, al equipo le interesa desarrollar todas sus competencias para obtener mejores resultados.	Si		Si		Si	
DIMENSIÓN 7: ESTABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
25	Se siente bien trabajando en la entidad donde labora.	Si		Si		Si	
26	Se siente identificado en la entidad donde labora.	Si		Si		Si	
27	En la entidad donde usted labora, las personas tienen estabilidad laboral.	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **García Yovera Abraham José**

DNI: 80270538

Especialidad del validador: **Magister en Gestión del Talento Humano**

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

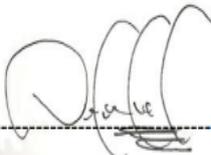
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 01 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: BIENESTAR LABORAL (VARIABLE 2)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: VIGOR	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su trabajo se siento lleno de energía.	Si		Si		Si		
2	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	Si		Si		Si		
3	Es persistente en su trabajo.	Si		Si		Si		
4	Cuando se levanta por las mañanas tiene ganas de ir a trabajar.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: DEDICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Usted aprende cosas nuevas en la entidad donde labora.	Si		Si		Si		
6	En la empresa se presentan nuevos retos en su trabajo.	Si		Si		Si		
7	Se siente entusiasmado por el trabajo que realiza en la empresa.	Si		Si		Si		
8	El trabajo que realiza es estimulante e inspirador.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: ABSORCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cuando está trabajando olvida todo lo que pasa a su alrededor.	Si		Si		Si		
10	Está inmerso y concentrado en su trabajo.	Si		Si		Si		
11	Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **García Yovera Abraham José** **DNI: 80270538**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión del Talento Humano**

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

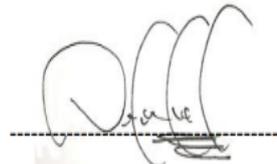
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 01 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

Anexo 06

FIABILIDAD

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	66	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	66	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	27

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	66	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	66	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	11

NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura	,124	66	,014	,950	66	,010
Organizacional						
Bienestar Laboral	,147	66	,001	,929	66	,001

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández, (2014)

Anexo 07



Huaraz, 07 de octubre del 2022.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Señor:
LUIS FELIPE MAGUIÑA VILLÓN
Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad César Vallejo

Presente:

Asunto : Autorización para desarrollo de trabajo de de investigación y publicación de resultados.

Ref. : Solicitud S/N

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y con relación a su solicitud, mediante el cual Ud. Luis Felipe Maguiña Villón, identificado con DNI N° 70573918, estudiante de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, solicita el permiso correspondiente para desarrollar y publicar su trabajo de investigación en la Clínica San Pablo - Huaraz, sobre el tema "Cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo, Huaraz, 2022".

Sobre el particular, tengo el agrado de comunicarle que se le brinda la autorización para el desarrollo y publicación de resultados del trabajo de investigación que realizará en nuestra institución.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los éxitos en su presente investigación.

Atentamente,

Mónica Verónica Ramírez
ADMINISTRADORA

Jr. Huaylas 172, Independencia. Huaraz • T.(043) 42 8811 • www.sanpablo.com.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo, Huaraz 2022", cuyo autor es MAGUIÑA VILLON LUIS FELIPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 07 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 07- 12-2022 09:41:28

Código documento Trilce: TRI - 0477449