



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Cultura organizacional y bienestar laboral de los colaboradores de la
Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de
San Martín, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Sinarahua Pinchi, Balmer Manuel (ORCID: 0000-0003-0281-1846)

ASESOR:

Dr. Carrión Barco, Gilberto (ORCID: 0000-0002-1104-6229)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y a mis hijos que siempre estuvieron brindándome su apoyo.

Manuel

Agradecimiento

A Dios.....

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	35
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	35
3.2. Variables y Operacionalización	36
3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	36
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	37
3.5. Procedimientos	42
3.6. Métodos de análisis de datos.....	42
3.7. Aspectos éticos.....	43
IV. RESULTADOS	44
V. DISCUSIÓN.....	53
VI. CONCLUSIONES	59
VII. RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS	61
ANEXOS.....	70

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población.....	36
Tabla 2 Nivel de la variable cultura organizacional	38
Tabla 3 Nivel de la variable cultura organizacional	39
Tabla 4 Validez de cuestionarios de la V1 y V2, realizado por el juicio de expertos	39
Tabla 5 Confiabilidad de la variable 1	40
Tabla 6 Confiabilidad del total de preguntas de la variable 1	41
Tabla 7 Confiabilidad de variable 2	41
Tabla 8 Confiabilidad del total de preguntas de la variable 2	41
Tabla 9 Nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.	44
Tabla 10 Nivel de bienestar laboral de los colaboradores en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.	45
Tabla 11 Relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.....	48
Tabla 12 Relación significativa entre el trabajo en equipo y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.	49
Tabla 13 Relación significativa entre la organización y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.	50
Tabla 14 Relación significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.	51

Índice de figuras

Figura 1. Dispersión de datos entre cultura organizacional y bienestar laboral49

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021. Fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fueron de 35 colaboradores. La técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de cultura organizacional fue regular en 42 %, el bienestar laboral fue medio en 39%, concluyendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, ya que el coeficiente de Spearman fue de 0,976 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 95.26 % de la cultura organizacional influye en el bienestar laboral.

Palabras clave: Cultura organizacional, bienestar laboral, compromiso.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and labor welfare in the Faculty of Agroindustrial Engineering of the Universidad Nacional de San Martín - 2021. It was a basic type, non-experimental, transversal and descriptive correlational design, whose population and sample consisted of 35 collaborators. The data collection technique used was the survey and the questionnaire was used as an instrument. The results determined that the level of organizational culture was regular in 42 %, labor welfare was medium in 39%, concluding that there is a significant relationship between organizational culture and labor welfare in the Faculty of Agroindustrial Engineering of the National University of San Martín, since the Spearman coefficient was 0,976 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); in addition, only 95.26 % of the organizational culture influences labor welfare.

Keywords: Organizational culture, work well-being, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Para poder describir la problemática que atraviesa la institución se tuvo que definir las variables, teniendo así que la cultura organizacional se define como las diferentes características y elementos que dan forma a la esencia de la organización, las cuales determinan el comportamiento aceptable de manera interna. Asimismo, determina los lineamientos y políticas normativas para ejecución de actividades y las relaciones laborales dentro de la organización, las cuales son determinantes para el desempeño laboral y la cohesión con las competencias y costumbres de los colaboradores. (González, et al., 2018, p. 201). Jiménez, et al (2020) define el bienestar laboral como la sensación de satisfacción que sienten los colaboradores al momento de desarrollar sus actividades dentro de su centro de trabajo, las cuales determinan diferentes aspectos, el compromiso organizacional, la productividad, el comportamiento, las relaciones laborales, entre otros factores que son originados por el bienestar dentro de su área laboral (p. 465).

De acuerdo con ello, a nivel internacional, las organizaciones son conceptualizadas como un sistema integrado de creencias y marcos referenciales que integran su propio conjunto de normas y valores; es decir, cada institución posee su propia cultura la cual se refleja en la mentalidad de sus integrantes. Por ende, las entidades deben tener una cultura que defina su esencia y la manera de desarrollar su proceso evolutivo, las cuales se ven influenciadas por factores internos y externos que puedan producir altibajos en los resultados de su desempeño laboral y bienestar (Rivera, et al., 2018, p. 2). Por otro lado, en términos de cultura organizacional, las universidades estatales son instituciones que brindan servicios educativos de nivel superior. Están compuestas por una amplia gama de recursos humanos y constituyen los recursos básicos para el logro de las metas organizacionales. En este sentido, es importante asegurar que los talentos puedan ser gestionado en términos de ideas y sentimientos, valores, comportamientos,

creencias, tradiciones, y mejorar la forma de interactuar con los distintos grupos que integran la organización. Una evidencia de las consecuencias por la carencia de la cultura organizacional es el estudio realizado por Ortiz, et al (2021) en México, donde estimó que el 65 % de empresas tienen a rendir una deficiencia por falta de aplicación de cultura organizacional, como introducir de forma coordinada los mecanismos que ayuden con el desarrollo de la sostenibilidad o rentabilidad de la empresa, y el 59 % demostraron bajo su nivel de aplicación de organización interna, manifestando un pilar importante que contiene el manual para su procedimiento (p. 38).

En el Perú, según Palafox, et al (2019) para cultivar una buena cultura organizacional es imprescindible que los colaboradores, tanto los docentes como el personal administrativo, posean un alto grado de tolerancia para ofrecer soluciones a los diferentes dilemas que se puedan presentar. En ese sentido, un 76% de colaboradores no tiene un buen bienestar laboral, el 22% no se encuentra realizando trabajos con alta exposición al peligro, 20% afirma que el clima laboral dentro del centro de trabajo no es agradable, 19% sostiene que no existe un buen liderazgo para dirigir las actividades organizacionales, 12% no está de acuerdo con las retribuciones económicas por parte de la organización como recompensa por los servicios prestados, 10% sostiene que la organización no recompensa los logros significativos alcanzados y el 7% no tiene la oportunidad de ascender en su puesto de trabajo (p. 14).

A nivel local, en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, ubicada en la ciudad de Tarapoto, al realizar el análisis de las variables de estudio se evidencia que existe deficiencias en cuanto al bienestar laboral, debido a una débil supervisión por parte de los superiores, deficientes condiciones de trabajo, falta de seguridad en el empleo, las remuneraciones percibidas no son las esperadas, conflictos interpersonales entre los trabajadores. Asimismo, se encontró que las diferencias culturales y religiosas son un limitante para la integración del personal de manera eficiente. Además, el personal no se siente motivado ni

involucrado con los objetivos institucionales problema que está conllevando a que se tenga retrasos en el cumplimiento de metas.

Por otro lado, se notó que los colaboradores presentan una fuerte resistencia al cambio, los cuales no muestran una clara predisposición para la incorporación de diferentes procedimientos y formas de realizar el trabajo dentro de la entidad como parte del cumplimiento a las normativas institucionales en el marco de la modernización en la gestión pública. Asimismo, se encontró que el personal realiza trabajos fuera del horario laboral los cuales no son recompensados.

En base a la problemática planteada se formuló el siguiente **problema general**: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín - 2021? y como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021? ¿Cuál es el nivel de bienestar laboral de los colaboradores en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín - 2021? ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín - 2021? ¿Cómo se relaciona la organización y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín - 2021? ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín - 2021?

Por otro lado, la investigación se justificó por conveniencia, debido a que permitió la adopción de una herramienta para mejorar la toma de decisiones y el diseño de estrategias importantes para entregar las condiciones mínimas requeridas que permita a los colaboradores obtener resultados y la mejora del clima laboral interno, promoviendo la satisfacción laboral. En cuanto a la relevancia social permitió contar con un colaborador satisfecho, lo que se

reflejó en el bienestar que este tiene en la institución y en el entorno familiar y esto contribuyó al desarrollo de una cultura adecuada. El valor teórico, debido a la aplicación e integración de las diferentes bases teóricas y científicas, posibilitó el aporte de conocimiento significativo a la comunidad científica mediante la entrega de los resultados obtenidos lo cual ayudó además a solucionar la problemática en el objeto de estudio. Implicancias prácticas, hizo posible la entrega de una herramienta funcional a la entidad; asimismo, los resultados integrados, entregaron recomendaciones pertinentes para que la entidad pueda mejorar las deficiencias que presenta actualmente. Utilidad metodológica, se llevó a cabo en base al cumplimiento de los diferentes métodos, procedimientos y técnicas científicas debidamente avalados por autores representativos, los cuales ayudaron a obtener resultados confiables.

De acuerdo a la problemática planteada, se formuló los siguientes objetivos, teniendo como **objetivo general**: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín - 2021 y como **objetivos específicos**: a) identificar el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021, b) identificar el nivel de bienestar laboral de los colaboradores en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021, c) determinar la relación entre el trabajo en equipo y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021, d) determinar la relación entre la organización y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021, y e) determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

Con respecto a las hipótesis, se tiene como **hipótesis general**: H_1 : Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en

la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021. Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín - 2021 y como **Hipótesis específicas:** H1: El nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021, es bueno. H2: El nivel de bienestar laboral de los colaboradores en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021, es bueno. H3: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021. H4: Existe relación significativa entre la organización y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021. H5: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes del estudio, a **nivel internacional**, se consideró la investigación de Llanos (2019), cuyo objetivo fue realizar un diagnóstico la cultura organizacional que permita desarrollar la calidad para el logro de la acreditación institucional, tipo de estudio bibliográfico, diseño no experimental, población y muestra de 14 estudios, técnica análisis documental, instrumento guía de análisis documental. Concluyó que la calidad es un elemento indispensable para lograr la acreditación institucional de las entidades prestadoras de educación superior. Es por ello que deben optar por iniciativas innovadoras que les permitan obtener calidad en sus procesos y con ello en sus resultados, evitando inconvenientes que atente con su permanencia en el mercado. Los organismos de control referentes a la educación son muy estrictos en temas de calidad. Ante esto deben existir filtros que permitan evitar inconvenientes institucionales a partir de una cultura organizacional adecuada que evite la comisión de errores que afecten la viabilidad institucional.

Asimismo, se consideró el estudio de Serrano et al. (2020). Este tuvo como objetivo el de analizar las distintas expresiones de la cultura organizacional en la calidad del rubro educativo colombiano, tipo de estudio descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 10 instituciones y 40 individuos, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que la gestión de la calidad es un punto vital para el logro del éxito en las organizaciones, la cual debe ser promovida a partir de la cultura organizacional; es decir, que las entidades deben plasmar la calidad como cultura, de tal manera que todos los practiquen en cualquier acción o actividad que se realice, permitiendo a la organización obtenga buenos resultados en beneficio de la colectividad. Tal como lo indican diversos autores, la calidad debe ser el proceso para obtenerse como resultado, pues si los procesos o actividades son de calidad, entonces por ende se obtendrá como resultado a la misma.

Además, Llanos (2018) tuvo como objetivo realizar un diagnóstico de la cultura organizacional enfocada en la calidad para lograr la acreditación, tipo de estudio cuantitativo, diseño no experimental, población y muestra de 80 individuos, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que la cultura organizacional es un aspecto fundamental que identifica a una institución y la muestra como es, pues en ella se encuentran los valores, principios y normas en que se rigen los empleados para desempeñar sus funciones. La calidad debe ser un aspecto que parte de la cultura organizacional, para que las entidades puedan alcanzar grandes resultados. Es importante que todos los procesos y actividades institucionales planificadas se efectúen teniendo en cuenta la calidad en todo momento, pues en lo que respecta a temas de acreditación de entidades prestadoras de servicio educativo, los estándares de calidad son bien rigurosos y es preciso que la gestión de la calidad interna sea óptima para que se logre, caso contrario la entidad correría el riesgo de no ser acreditada y represente un riesgo para su estabilidad y continuidad en el rubro.

Por su parte, los autores Cuerda y Bonavía (2017), cuyo estudio tuvo como objetivo analizar la cultura organizativa de la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia (España), tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 367 estudiantes, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que la cultura que perciben los estudiantes mantiene atributos de las tres formas mencionadas con antelación, destacando el estilo constructivo y en menor forma el agresivo. No obstante, una entidad orientada al diseño y transmisión del conocimiento a personas en desarrollo, como lo ejecuta una entidad educativa superior, es una realidad que no se ajusta debidamente a lo que se pretende obtener. Por otro lado, si se observan rasgos culturales agresivos-defensivos, entonces este vislumbra que las acciones internas no se están desarrollando de forma eficiente, por lo que se necesita del desarrollo de medidas que permitan ajustar la realidad actual con lo que se desea alcanzar. Asimismo, es necesario desarrollar un ambiente laboral de apoyo constante, en la que se reconozcan debidamente

los logros de los colaboradores y a la par se desarrolle programas de aprendizaje continuo para los agentes internos.

Riaz y Muhammad (2020) tuvo como objetivo demostrar empíricamente los efectos positivos del liderazgo resonante, la amistad en el lugar de trabajo y la cultura de servicio en el compromiso organizacional a través de un papel mediador de la compasión en el trabajo. Desarrollaron una investigación de tipo básica, diseño no experimental, población y muestra de 442 subordinados, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Llegaron a las siguientes conclusiones. Primero, teóricamente, solo tomamos en consideración el liderazgo resonante como estilo de liderazgo para estudiar la compasión en el trabajo. Segundo, consideramos el papel positivo de la amistad en el trabajo en este estudio. Sin embargo, desde una perspectiva crítica, la amistad en el trabajo puede afectar el desempeño del servicio de salud al distraer la atención de las enfermeras y otro personal de primera línea mientras atiende a los pacientes. Tercero, metodológicamente, los datos son de naturaleza transversal y se recopilan solo de los empleados de primera línea.

Consecuentemente se citó el estudio de Yopan et al., (2020), cuyo objetivo fue demostrar el enfoque que presenta la Cultura Organizacional con respecto a los presupuestos antropológicos de Latinoamérica concerniente a la cultura, estudio tipo básico, diseño no experimental, población y muestra de 217 subordinados, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que la cultura organizacional es un elemento que engloba diferentes aspectos concernientes a las costumbres, valores y normativas que definen el desenvolvimiento de los colaboradores dentro de una institución, lo cual es un aspecto importante que debe ser tomado en cuenta para la mejora del desempeño laboral y alcanzar cada vez más y mejores resultados. Los directivos deben tener en cuenta que la cultura organizacional es la base que dirige el comportamiento de los subordinados, por lo cual debe ser pulida y gestionada a fin de asegurar su óptimo desenvolvimiento.

Por su parte Vesga et al., (2020), tuvo como objetivo conocer la relación entre la cultura organizacional y la predisposición al cambio institucional, tipo

básico, diseño no experimental, población y muestra de 558 individuos, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que ambas variables manifiestan relación indicando que la cultura organizacional es un aspecto importante mediante el cual se puede lograr el cambio institucional, partiendo de la conducta de los empleados, pues en esta se fijan normas, valores y lineamientos que deben seguir los empleados para lograr un desarrollo institucional. La cultura organizacional representa la forma en que vive una institución y si se desea hacer algún cambio es importante que parta de la cultura organizacional, pues en ella se establecen la forma de actuación y proceder de los empleados frente a situaciones que se presentan.

Pedraja et al., (2020) cuyo objetivo fue analizar las diferentes bases teóricas relacionadas a la cultura organizacional, desarrolló una investigación de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 243 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que es necesario que la organización debe realizar un análisis sobre las diferencias culturales que presenta sus colaboradores, con la finalidad de determinar aquellas acciones transversales que ayuden a la integración de todo el personal, de modo que se pueda obtener un clima laboral armonioso y la integración de conocimientos que busque el logro de los mejores resultados que beneficien a los colaboradores y a la organización en general.

En el ámbito **nacional**, se consideró los estudios de Agui (2020), cuyo objetivo fue analizar los valores de correlación presentes entre las variables abordadas, desarrolló una investigación de tipo descriptivo- correlacional, diseño no experimental, la población fue 71 trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, la muestra fue 60 personas, la técnica la entrevista y el instrumento la guía de entrevista. Concluyó en la existencia de una relación altamente positiva y a la vez significativa entre las variables abordadas, lo cual permite establecer que a medida que la entidad logre mejorar los lineamientos y herramientas para proporcionar bienestar a los colaboradores, estos podrán obtener mejores índices de desempeño que ayudan a lograr los objetivos y el crecimiento organizacional. Asimismo, se

determinó que 96.7% de colaboradores se desempeñan dentro de un nivel medio, pero afirman que tiene un buen clima laboral, lo cual ayuda a establecer relaciones entre estos elementos; sin embargo, es necesario analizar los porqué las proporciones no son de manera paralela como efecto de la correlación.

Chung y Vásquez (2017), su objetivo fue la determinación de la incidencia de la cultura organizacional para las actividades de liderazgo en la entidad, desarrolló una investigación de tipo correlacional, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 150 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que los resultados más sobresalientes se obtienen cuando la influencia de los líderes sobre la gestión de conocimiento se fundamente en el carisma, la empatía y la escucha activa, pues estos atributos son los más valorados por los colaboradores y son los que permiten desenvolverse con más efectividad. Por otro lado, se logró determinar que entre el liderazgo transformacional y la cultura organizativa existe relación. Por lo tanto, es dable afirmar que cuando mejores sean las acciones del líder mejor será el clima en la que se desenvuelven los integrantes de la empresa. Asimismo, los resultados obtenidos dan cuenta que las actitudes que los líderes poseen impactan significativamente sobre la praxis de la gestión del conocimiento.

Huamaní (2018), cuyo objetivo fue analizar las relaciones existentes entre las variables abordadas en el estudio, desarrolló una investigación de tipo correlacional, diseño no experimental, la población y muestra fue 40 docentes y 8 administrativos, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que se encontró que el 71.43% del personal encuestado afirma que existe un buen compromiso organizacional para desarrollar las actividades y metas estipuladas. Asimismo, determinó que las condiciones laborales y el clima interno es propicio para llevar a cabo las obligaciones laborales establecidas como parte de su responsabilidad; de esta manera se determinó que existe una clara correlación entre las variables abordadas, de modo que permitió establecer que a medida que se logre desarrollar una integración cultural entre todos los colaboradores, se podrá

mejorar los niveles de compromiso organizacional para el logro de resultados significativos.

Ortiz et al. (2021), cuyo objetivo fue analizar los niveles de correlación entre las variables abordadas, desarrolló una investigación de tipo cuantitativo, diseño no experimental, la población fue 80 trabajadores, la muestra fue 60 personas, la técnica la entrevista y el instrumento la guía de entrevista. Concluyó que de acuerdo con los análisis estadísticos estudiado, la cultura organizacional maneja un gran nivel de importancia que ayuda con el cuidado del bienestar del personal y así poder obtener resultados positivos del rendimiento laboral; mediante la prueba estadística del chi cuadrado = 15,000 y $p = 0,000$. Según los análisis estadísticos, la cultura organizacional tiene una gran significancia con las oportunidades de crecimiento que se descubren dentro de los trabajadores.

Se consideró los estudios de Córdova (2020), que tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020, con una investigación de tipo básica, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 50 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que a través del estadístico del chi cuadrado se pudo comprobar que existe relación significativa entre las variables de estudio, ya que este calculado ($X^2 = 51,158$) fue mayor al tabulado ($X^2 = 9.488$), de esta forma se afirma que entre la cultura organizacional y la satisfacción existe una relación de tipo significativa. Por otro lado, la falta de conocimiento del personal sobre los valores institucionales es un indicador que permiten definir al nivel de cultura organizacional como medio; además, según los resultados obtenidos el porcentaje obtenido fue del 56%. Asimismo, el estudio mostró que existe un buen grupo de colaboradores que no se siente a gusto con las tareas que realizan o con el puesto que ocupa, ya que el porcentaje obtenido fue del 44%, con nivel moderado.

Ambas variables de la presente investigación se encuentran contempladas en los sistemas administrativos del Estado peruano, en este caso en el sistema administrativo de Recursos Humanos, en la Ley del Servicio Civil

expedida por el Congreso de la República, (2014), en la cual se determina la existencia de un único régimen exclusivo para las personas prestadora de servicios públicos a las entidades estatales, a su vez que rigen las normativas para aquellas personas que están al frente de las entidades públicas, en la cual se detallan a diferentes potestades que poseen las obligaciones para llevar a cabo el desarrollo de actividades significativas para generar desarrollo social y económico de la población.

La primera variable cultura organizacional fue conceptualizada por Robbins y Judge (2009) como un grupo de valores, creencias, normas y lineamientos que determinan el comportamiento de los colaboradores de una entidad. Es decir, la cultura organizacional engloba aspectos que afectan el actuar de los trabajadores de una organización, la cual es reflejada hacia el exterior. La cultura organizacional es un elemento intangible que se percibe en el ambiente laboral y puede influir en el desempeño de los subordinados. Esto quiere decir que las empresas tienen la intención de desarrollar mecanismos de cómo realizar coordinaciones para beneficio de la cultura organizacional, ya que cada trabajador demuestra diferentes comportamientos así como también diferentes creencias de acuerdo al lugar de origen. Por ello, se tiene que incorporar y respetar cada uno de sus valores para no generar conflictos organizacionales, sin alterar los principios y valores que cada uno ejerce (p.92).

Asimismo, de acuerdo con el autor Barrios (2018), la cultura organizacional tiene que ver con creencias, valores, normas, procedimientos, formas de resolución de conflictos; entre otros aspectos. Estas rigen la entidad para operar aquellos aspectos que son característicos al momento de la realización de labores. De acuerdo a estos aspectos que comparte cada persona en su centro de trabajo, el líder encargado de manejar el personal debe conocer estos mediante una previa evaluación para ver sus reacciones o cómo responden a cada caso, de esa manera poder distribuir y cumplir actividades o asignaciones, además cada quien maneja su propia cultura y no prefiere ser discriminado, deben ser aceptados y no rechazados. Asimismo, existen organizaciones que de acuerdo a eso realizan su

programación laboral durante el transcurso de querer llegar a concluir misiones y visiones que planifican desde un principio la empresa (p. 220).

Dentro de la cultura organizacional se toca el tema de la ética, la cual es la formación de la persona mediante actitudes y aptitudes, quiere decir cómo desarrolla su vida laboral de ser una persona eficiente, imparcial, objetiva, y otros aspectos importantes que le hace formar como mejor persona en el ámbito laboral. Además, de compartir sus tradiciones, culturas y a la vez aprender de sus compañeros nuevos valores, lo que importa es que de poder llevarse bien de manera amigable y comprometidos con el mismo objetivo. Por eso el empleador se encarga de acuerdo a la cultura organizacional armar su plan estratégico, ya que conoce con qué tipo de personal está trabajando para incentivar a nuevos cambios y logros de manera coordinada y constante comunicación, ya que esto es un tema importante que toda empresa debe aplicar, no solo es preocuparse económicamente, sino también en ciertos aspectos que centran con el rol de crecimiento de la empresa, de esa manera hablamos de manejar a una identidad de estabilidad empresarial.

También, se puede describir dentro de la cultura organizacional, cómo el personal se adapta al origen de cultura que ejecuta una empresa, ya que esta también desarrolla su programación de acuerdo a sus principios y valores, pues lo que se quiere es un trabajo coordinado y que se mantengan la comunicación, ya que esto determina el actuar de una empresa, mostrando una imagen positiva de organización. Asimismo, de acuerdo a la cultura organizacional que se comparte se planifica una nueva estructura de programación, para iniciar con las actividades, lo cual se busca mediante esta distribución ordenada es el logro de metas y objetivos, y establecer una identidad grupal que conlleve a una organización de medidas eficientes y objetivas.

Entendemos que la cultura organizacional significa las normas y valores por los que se guía una empresa. Algunos principios se relacionan con la estructura de la empresa, la forma en que es capaz de realizar sus funciones e incluso cómo los empleados se conectan entre sí. Pero, ¿por qué es tan

importante la cultura organizacional? Hay dos áreas de comportamiento en esta psicología organizacional, interna y externa. En primer lugar, está relacionado con el trato que la empresa tiene con sus empleados, las relaciones internas, la política social, el entorno laboral de oficina, etc., todo esto tiene que ver de cómo la entidad tiene que organizarse para cumplir los objetivos propuestos, por lo que la organización tiene que velar por sus trabajadores y asegurar de compartir valores que incentiven al desarrollo, porque con el tiempo dichos mecanismos de cultura organizacional se puede llegar a una estabilidad organizacional, de mantenerse como identidad propia gracias a su modificación de políticas y procesos.

La cultura organizacional señala los principios y valores que se llegan a aplicar en las organizaciones empresariales, ya que de acuerdo a eso se llega a cumplir los objetivos propuestos, de fortalecer los lazos de la entidad. También, existen ciertas empresas que tienen que adaptarse al lugar para poder rescatar su cultura tradicional, si se quiere generar la confianza de nuevos clientes, y que compartan parte de las creencias que esa localidad mantiene. Es importante que cada organización mantenga sus principios, valores y creencias de acuerdo a la imagen institucional que quiera proyectar frente a sus espectadores. Es de interés transmitir el lazo de compromiso para los usuarios, mediante los valores que programa cada empresa, porque todo cliente se da cuenta de qué está hecho y cómo transmite su comportamiento frente a ellos en base al respeto.

El nivel externo de la cultura organizacional está relacionado con el comportamiento externo de una entidad, su actitud social. Es la suma de las imágenes de los empleados y la empresa, que transmite al mundo exterior, al cliente y al público en general. Temas como la filosofía ambiental determinan si participar o no en actividades filantrópicas, gubernamentales y similares. Esta cultura organizacional es consistente y la idea es permitir que los empleados identifiquen lo que se está comunicando en la sociedad. Por eso, es muy importante a la hora de contratar nuevos empleados. Existe una plantilla para encuestas de cultura organizacional que puede utilizarse para realizar una encuesta inicial del entorno de la empresa.

Es difícil de entender que no toda empresa llegue a aplicar la cultura organizacional, al menos que se pueda decir que no lo tomen mucho en cuenta es algo distinto; pero, sí es importante, porque tiene ventajas de crecimiento y desarrollo organizacional. Su consideración genera una nueva imagen de poder identificarse ante los demás, sin necesidad de copiar modelos programáticos, ya que son ellos mismos que desarrollan sus estructuras de acuerdo a las previas evaluaciones que auditan para obtener un resultado de porqué es importante manejar o aplicar la cultura organizacional, pues contiene beneficios y al mismo tiempo te enseña a valorar a tus trabajadores. Desarrollar la cultura organizacional fomenta a un nuevo reconocimiento de papel muy importante en el proceso organizacional, porque te genera a asumir responsabilidad de dar soluciones frente los problemas que se presentan con el transcurso del tiempo.

No puede existir empresas sin contar con una cultura organizacional, porque es de acuerdo a este repertorio que crecen a ser mejores, por demostrar comportamientos compatibles frente a todos, de obtener una imagen que les represente por sus valores, creencias, actitudes, y otros comportamientos que valoricen la empresa que quieren ser. Además, se respeta, se mantiene y se distingue la cultura de cada ser humano. Eso no quiere decir que se tiene que ser servicial con uno, y con otro no, la cultura organizacional te da a demostrar de cómo debes formarte y cómo se te puede identificar. Es tu identidad y razón de vida que das a mostrar, además tiene que ver como la empresa se integra con sus trabajadores, ya que cada uno aporta una cultura diferente, sería importante que se comporta diferentes culturas y se valore cada uno de ellos, para realizar intercambios de formatos de comportamiento, lo cual puede generar la comunicación de interactuar y conducir en base al mismo objetivo propuesto, llegando así a una imagen positiva y creando un mejor ambiente laboral.

La cultura organizacional da a aplicar diversos valores, ya que cada persona introduce diferentes conductas de desarrollar su cultura o fomentar una visión organizativa, aplica principios y valores, por lo que cada uno comparte y así de a poco se realiza un plan estratégico y también la distribución de

nuevas funciones para proceder al desarrollo organizacional, también se puede fomentar reuniones de debatir cuál es la mejor forma de organizarse para el trabajo coordinado que se quiere llevar. Un buen planteamiento de cultura organizacional ayuda a crear el compromiso por lo cual fueron contratados, de demostrar su eficiencia de labor, así como también llegan a funcionar según lo planificado. Se enfoca en el manejo dinámico de ayuda al cumplimiento de las actividades que forme una organización flexible y con un desarrollo comprometido de cada programación propuesta.

En palabras del autor Angulo et al. (2017), la cultura organizacional es la forma en que vive una organización, englobando valores y normativas que hacen posible la interacción adecuada entre los colaboradores y directivos, de tal manera que se desarrollen las actividades institucionales adecuadamente. Cada entidad fija normas o lineamientos que los trabajadores deben cumplir, así como valores que deben poseer los empleados para que se desarrollen las actividades sin inconvenientes, es así que estos pueden variar dependiendo de una organización y otra lo cual crea su cultura organizacional. Las entidades establecen formas adecuadas que orienten el actuar de los colaboradores según el tipo de actividad que realiza y de acuerdo con el público al cual va dirigido, creando su propia cultura organizacional, la cual permite que las actividades se desarrollen adecuadamente, y permita llegar a cumplir las metas y objetivos propuestos que estipula la empresa para su desarrollo y crecimiento (p. 105).

Existen empresas que de acuerdo a su origen y cultura organizacional disponen su estructura administrativa o planifican su programa de ejecución, porque saben que si mantienen sus principios y valores pueden llegar lejos. Al integrar nuevos trabajadores tienen que adaptarse a los principios y valores que la empresa proyecta, pero eso no quiere decir que se menosprecie su cultura del trabajador porque pertenezca a otro lugar. Eso es algo muy diferente, ya que de esa manera las organizaciones muestran una visión diferente de cómo desarrollar y construir sus objetivos, para poder mantener un desarrollo sostenible. Además, la cultura organizacional

permite que puedan interactuar cliente y empresa, de poder valorarse y valorar al cliente por el acto de una compra y una venta, mediante su atención poder transferir diferentes valores, que la organización crea conveniente según el origen que se desarrollan, y es así que pueden generar y compartir diferentes aspectos que le validen como una imagen positiva, frente al público en general.

De acuerdo a los autores, se puede decir que la cultura organizacional muestra los principios, valores y normativas mediante los cuales se desenvuelven los empleados de una entidad, la cual puede asegurar el éxito de una organización. La cultura institucional revela aspectos directos e indirectos sobre los colaboradores. En cuanto a los directos, se encuentran las capacitaciones, políticas, normas, etc. y en cuanto los indirectos, tienen que ver con la forma de vestir de los colaboradores, lo cual todos estos aspectos se juntan y se comparten para enlazarse al desarrollo de actividades de forma coordinada. Es decir, mediante la cultura organizacional se llegue a generar una nueva identificación de imagen empresarial u organizacional para así lograr una mejor estabilidad de valores empresariales.

La cultura organizacional muchas veces ayuda al crecimiento de la empresa de generar un ámbito de unión frente a los que les rodean, de poder tener una buena comunicación con los trabajadores que compartes funciones y obligaciones para cumplir el mismo objetivo propuesto. No importa cuánto demores en generar un buen margen comercial, lo relevante es mantener tu imagen positiva con principios y valores, ya que eso es lo más importante que identifica a la empresa. Asimismo, ayuda a poder planificar de manera estratégica la organización que quieres desarrollar, para obtener una nueva atracción de tus usuarios. Además, genera una diferencia frente a la competencia, de poder validarse como únicos y así generar buena expectativa de crecimiento y desarrollo. Este indicador es un elemento principal para toda empresa para mantener sus principios y valores.

En las organizaciones participan una serie de personas bajo distintos rangos, los cuales interactúan con propósitos de conseguir metas y objetivos

institucionales. Es así que se establecen una serie de normas, reglamentos, valores y lineamientos que aseguren el correcto desenvolvimiento del personal. Las políticas y normas que establece una entidad sirven como lineamientos para la buena ejecución de las actividades institucionales (González, et al., 2018, p. 201). Asimismo, Newstrom (2011), menciona que la cultura organizacional es dinámica y va moldeándose de acuerdo a los nuevos aprendizajes o formas de realizar el trabajo institucional. Es por ello que resulta importante la innovación, de tal manera que las entidades vayan perfeccionando su manera de operar y obtener mejores y mayores resultados con el tiempo. La globalización ha hecho que las diferentes entidades introduzcan en sus procesos métodos modernos que les permiten dar cumplimiento a sus propósitos adecuadamente para lo cual han tenido que introducir nuevas normas, reglas y lineamientos modificando su cultura organizacional. Es importante que los directivos de las instituciones consideren la importancia de la cultura organizacional para alcanzar el éxito y así determinen y establezcan normativas y lineamientos que garanticen el adecuado desarrollo de las actividades y procesos institucionales (Encalada y Atoche, 2015, p. 26).

De acuerdo con Robles et al. (2016), la cultura organizacional ha cambiado de percepción con el tiempo, pues anteriormente se trataba de mantener las costumbres y los patrones institucionales con el objeto de preservarla, pero con el paso del tiempo y la apertura al mundo globalizado, las entidades buscan modernizar sus procesos, experimentando nuevas formas y maneras de realizar sus actividades. Influye en el desempeño del recurso humano de las entidades, pues determina la forma en que se desenvolverán para dar cumplimiento a sus funciones. La cultura institucional se desarrolla de forma interna en las entidades, pero puede ser percibida por los usuarios o personas externas, de tal manera que pueden determinar si existe una adecuada o deficiente cultura en la organización influyendo en su decisión de compra (p. 79).

De esta forma, Lozano et al. (2014), puntualizan que la cultura organizacional establece cómo debe ser la conducta de los subordinados dentro de la

institución, permitiendo que se desarrollen las actividades planeadas adecuadamente (p. 16)

Toda empresa tiene una cultura organizacional, pero algunas escasamente se caracterizan a una marca. Lo que recalca la diferencia es que no todos demuestran su preocupación en este tema, solo se enfocan en crecer económicamente sin velar por los trabajadores, quienes desarrollan el crecimiento de la empresa.

Este es un sistema operativo dinámico diseñado para respaldar su organización. Se puede conceptualizar a la cultura como los principios y valores que cada persona desarrolla de acuerdo a su lugar de origen, además esto te ayuda a poder enlazarte con nuevas personas y hacer intercambios de culturas. Gracias a la cultura organizacional, podemos fortalecer el vínculo de identidad corporativa entre los tres grupos de interés clave: marca, equipo de trabajo y cliente. Además, puede predecir la estabilidad y elevar el nivel de calidad en cada actividad. La empresa tiene características diferentes a una organización que desarrolla una cultura organizacional de acuerdo a sus principales objetivos. Hay organizaciones que forman una empresa, pero en realidad no hay empresas que forman una organización. Esto es porque sus objetivos suelen ser diferentes. Cuando mencionamos la palabra cultura nos referimos la manera y forma de organizarse a partir de principios y valores, que lleguen a extenderse a las diversas áreas que constituyen la entidad.

En consideración a lo expuesto, Vargas et al. (2021), manifestaron que la cultura organizacional ha atraído más atención en las últimas décadas debido a su rol potencial productividad, crecimiento y desempeño de la organización. Tiene una fuerte influencia positiva en el comportamiento de intercambio de conocimientos. La cultura de una organización da forma al comportamiento de sus empleados como resultado de valores que se incorporan a través de la cadena de actitud, intención y comportamiento. Estudios recientes han examinado que la cultura organizacional del clan es un fuerte predictor del comportamiento de intercambio de conocimientos (p. 1550).

La cultura organizacional es importante. Según Ulloa (2019), por su contribución activa en la satisfacción y productividad laboral fortalece la manera en que se desarrollan las actividades y procedimientos institucionales. La medición o evaluación de la cultura organizacional, permite conocer la calidad de valores que posee el talento humano de una entidad y el grado de cumplimiento de las normativas y reglas existentes de tal manera que se tomen decisiones acertadas al respecto (p. 157).

En esa misma línea, Reyes y Moros (2018), plantearon que la cultura organizacional permite que las entidades sean competitivas según las actividades que realicen, pues a través del establecimiento de normas y principios definen el correcto actuar de los colaboradores, lo cual se encuentra enfocado en cumplimiento de metas y objetivos. Es decir, el clima organizacional garantiza un ambiente idóneo para que las personas se desenvuelvan adecuadamente y puedan cumplir con sus funciones u obligaciones (p. 204). Para Martínez (2020), la cultura organizacional depende mucho del tipo de trabajadores que cuenta una organización, pues las normas, reglas o valores pueden estar correctamente establecidos pero los colaboradores se rehúsan a cumplirlos, entonces existirá una mala cultura organizacional. La cultura de una organización moldea el comportamiento de los subordinados como resultado de valores que se incorporan a través de la cadena de actitud, intención y comportamiento, estudios recientes han examinado que la cultura organizacional del clan es un fuerte predictor del comportamiento de intercambio de conocimientos

Asimismo, los autores Ruiz y Naranjo (2012), resaltaron que la cultura institucional es un elemento que permite a las organizaciones dar cumplimiento a sus propósitos de manera ordenada y organizada, pues esta orienta la forma en que los empleados deben desenvolverse. Esta abarca principios, normas y valores que deben practicar los empleados a fin de que puedan desarrollar sus funciones adecuadamente. Los directivos deben tener en cuenta que para el logro de metas y objetivos adecuadamente deben seleccionar el talento humano cautelosamente, de tal manera que se alcancen resultados adecuados. Asimismo, CMI (2015), señaló que la

cultura organizacional garantiza la estabilidad institucional a partir de la promoción de las buenas prácticas y procedimientos institucionales (p. 289)

Bajo su concepción, los autores Carro et al. (2017), expusieron que una cultura organizacional idónea abarca aspectos como involucramiento, que comprende la participación activa de todos los empleados; y la adaptabilidad, es la condición de los colaboradores para responder a las nuevas necesidades y exigencias presentadas por los usuarios o consumidores. Adicionado a ello, el autor Yildiz, (2014), consideró que las organizaciones deben consolidar su cultura con valores y principios firmes que la identifique y sea característica de ella, pero que además debe encontrarse apta a aceptar cambios para bien que surjan en base a la aparición de nuevos conocimientos. La misión, comprende las actividades y acciones institucionales necesarias para conseguir los objetivos planteados. La visión, es el horizonte objetivo al que desea llegar realizando las actividades establecidas en la misión de la institución.

Aunado a ello, García y Flores (2017), señalaron que la cultura institucional se basa en una serie de normativas y valores que deben respetarse en las organizaciones de tal manera que se alcancen resultados favorables en beneficio de la misma. La cultura organizacional es un elemento que engloba diferentes aspectos concernientes a las costumbres, valores y normativas que definen el desenvolvimiento de los colaboradores dentro de una institución, lo cual es un aspecto importante que debe ser tomado en cuenta para la mejora del desempeño laboral y alcanzar cada vez más y mejores resultados. Los directivos deben tener en cuenta que la esta es la base que dirige el comportamiento de los subordinados, por lo cual debe ser pulida y gestionada a fin de asegurar su óptimo desenvolvimiento.

Además, para Bateman (2012), las diferentes entidades crean entre sus empleados costumbres que los caracteriza. Por ejemplo, la forma de celebrar fechas importantes, la manera de agasajar a ciertos empleados por logros importantes, el apoyo mutuo, el compañerismo y la solidaridad hacen característico a la organización. Desde la óptica de Carillo (2016), la cultura organizacional abarca factores como la estructura, la estrategia, el liderazgo,

el trabajo en equipo, así como a toda la organización que determinan a un equipo humano al momento de desarrollar sus labores y lo hacen característico por ello. Es importante que las entidades cuenten con una fuerza laboral adecuada que generen una cultura organizacional adecuada, un ambiente con valores y una óptima predisposición para realizar sus labores adecuadamente.

En lo referido a las características de la cultura institucional, el autor León (2001), mencionó que son las siguientes. En primer lugar, están las colectivas, porque en ella participan una serie de individuos pertenecientes a la organización, practicando valores, normas y procedimientos establecidos. Contienen emociones, pues los colaboradores sienten un grado de apego hacia la organización donde laboran; es decir, la cultura organizacional engloba emociones que se han generado hacia la organización. En segundo lugar, tenemos a las históricas, por ser el resultado de las prácticas institucionales a través del tiempo. En tercer lugar, las dinámicas, por ser cambiantes o adaptables a través del tiempo, de acuerdo a la situación o contexto en que se encuentre la entidad, pues las organizaciones con el pasar del tiempo van moldeando su forma de proceder o actuar de acuerdo a las necesidades de los usuarios o consumidores. Asimismo, la cultura organizacional tiende a ser difusa, por la complejidad de aspectos que aborda, los cuales la hacen característica y única a una organización (p. 157).

Domínguez (2020), destacó que los directivos institucionales influyen en gran medida en la cultura organizacional de una entidad, pues fijan normas y valores que se deben cumplir por los empleados de tal manera que desarrollen las actividades adecuadamente. La cultura organizacional debe estar en constante evaluación en las organizaciones, pues esta permite que se genere un ambiente laboral adecuado o deficiente, según sea el caso. Los directivos con el objeto de reforzar su cultura organizacional deben programar actividades que permitan mejorar aspectos de liderazgo, trabajo en equipo, compañerismo, responsabilidad; entre otros aspectos que contribuyan a mejorar el rendimiento de los subordinados.

Para los autores González, Ochoa y Celaya (2016), entre los tipos de cultura organizacional se tienen: 1) clan, conformado por personas emprendedoras, 2) ad-hoc (“adhocracia”), con líderes de equipo que se enfrentan a riesgos e innovadores, 3) jerarquizada, los directivos promueven la innovación e iniciativa de los subordinados, y por último 4) mercado, donde la responsabilidad es promovida por la cultura. Cuando los directivos determinan que la cultura organizacional necesita ser reformada o cambiada es importante que se tenga presente que como resultado se obtiene lo que se predica. Ante esto, debe existir un clima favorable para los trabajadores. Asimismo, el reflejo de la labor del líder es algo fundamental para lograr cambios en los demás empleados. Es así que se deben trabajar en pulir a los líderes de equipo, de tal manera que transmitan una adecuada sensación en los demás. Todas las actividades deben respetar el debido proceso o el tiempo que sea necesario, evitar apresurarse para sortear errores; además, la confianza es la clave de los buenos resultados.

La cultura corporativa es un tema que debe asimilarse en todo tipo de empresa, desde el punto de comportamientos que demuestran los trabajadores en su centro de trabajo, ya que cada uno maneja diferentes tradiciones de acuerdo a su ciudad de origen. También, existen ciertos mecanismos en la cultura corporativa que ayuda a manejar de forma coordinada en los colaboradores para poder ejercer las actividades que desarrolla cada empresa para lograr las metas y objetivos. Además, gracias a su cultura que maneja cada trabajador desarrolla diferentes actitudes que transmiten a los demás, ya sean positivos o negativos, si fuera el caso de negatividad se llegaría al control de poder manejar para poder dividir las actividades de acuerdo a la capacidad y la experiencia. Hablar de corporativa se refiere sobre el clima laboral que demuestra la organización para la mejor atención de sus trabajadores. Para ello se debe conocer sus actitudes, comportamientos, evaluar sus habilidades, desarrollar capacitaciones, transferir motivaciones, lo cual influye en un nuevo cambio del funcionamiento del personal, de esa manera sostener un gran equipo

organizacional y llegara a cumplir las metas y objetivos para una gran sostenibilidad empresarial.

Para hablar de cultura organizacional es importante definir el concepto para que puedas entender su impacto dentro de la empresa. Para Stephen Robbins, la cultura organizacional es: "Un sistema que distingue a una organización de otra y tiene un significado común entre los miembros" Esta definición no es tan simple como parece, porque cuando hablamos de un sistema de significados divididos nos referimos a toda la estructura que sustenta este "significado". En otras palabras, estamos hablando de un conjunto de componentes, no de un componente separado. Aquí, el énfasis está en la cultura organizacional. Esto se debe a que debe definirse con base en los lineamientos de todas las organizaciones y debe responder a las siguientes cuando decimos "reconocidos", nos referimos, como seres humanos, a revelar ciertas cualidades que queremos que se nos identifique como parte de algo.

Estas características tienen un "significado", que debe construirse a partir de valores, creencias, costumbres y prácticas que agreguen valor a la gestión de la empresa. Descarte las características que tienen la mejor intención, pero que no contribuyen a las metas y objetivos de la organización. Tenga en cuenta que esto es solo para referencia, ya que el trabajo real de una organización es darse cuenta de estas cualidades en las acciones de las personas, especialmente en la junta directiva y varias líneas de comando. Un ejemplo de esto es lo que está sucediendo en una organización que tiene la creatividad como parte de su significado y pretende dar a conocer esta característica a todos los empleados y clientes, pero el proceso y procedimiento puede ayudarlos. Resulta que las personas están lejos de actuar así, ya que fomenta actitudes de oposición que conducen a la característica principal de la inflexibilidad más que a la creatividad.

Algunos autores llaman a esto "cultura formal" y "cultura informal". El primero, está relacionado con lo que debería ser, la expresión y la intención del "ideal"; y el segundo, refleja el comportamiento y la actitud real de la organización. La D.O. es común en algunas empresas. Escribió sus mejores

intenciones en papel y le dio una gran inspiración para fortalecer su cultura corporativa, pero después de un tiempo notó una gran frustración cuando se dio cuenta de que los bocetos estaban lejos de la realidad. El verdadero problema muchas veces no es solo qué hacer, sino también cómo; es decir, cómo transferir lo que quieres lograr a tu equipo de trabajo. ¿Qué estrategia? ¿Para qué herramientas tienes soporte? ¿Cómo se modelan los valores de este equipo en la vida cotidiana? Estas y otras preguntas no son solo sobre personal, capacitación y D. O., ya que esta tarea es para todos en la organización.

Las dimensiones de la variable cultura organizacional fueron planteadas por los autores Robbins y Judge (2009), indica como dimensión uno al **trabajo en equipo**. Este comprende el desarrollo de actividades por un grupo de individuos de forma colaborativa, el trabajo en equipo permite el logro de objetivos colectivos con la participación activa de un grupo de personas donde debe primar una comunicación eficiente. El trabajo en equipo requiere de coordinación y comunicación eficaz, pues normalmente los equipos difieren en muchos aspectos, por lo que una buena comunicación y coordinación permitirá que estos unan fuerzas para lograr metas y objetivos planteados. Es un aspecto muy importante que pueden desarrollar las entidades, pues con ello se pueden lograr muchos más resultados que de manera individual. Teniendo como indicadores los siguientes: se integra al grupo en forma natural, busca unir a los colaboradores hacia el fin común de la entidad u organización, desarrolla actividades en función al grupo, con pertinencia, las actividades se ejecutan en función de las metas y objetivos, se organiza para el cumplimiento de actividades, las actividades son distribuidas entre los colaboradores de acuerdo a sus habilidades (p. 103).

Dimensión dos, la **organización**. Es el ordenamiento de un grupo de personas para lograr un propósito en una entidad. Es un aspecto fundamental en el que se asignan cargos, puestos, roles y responsabilidades a cumplir en un grupo de individuos de manera ordenada, permitiendo que el desarrollo de actividades sea el adecuado y se alcancen óptimos resultados. La forma en que los individuos de una entidad se encuentran

organizados tiene un valor muy importante para lograr el cumplimiento de propósitos. Es por ello que los directivos deben organizar a la fuerza laboral de acuerdo a sus capacidades y destrezas, asignan responsabilidades acordes con cada persona, permitiendo que todos contribuyan con los objetivos institucionales. La estructura organizacional es un aspecto importante que muestra cómo se divide, agrupa y coordina el trabajo y debe diseñarse teniendo en cuenta la departamentalización, especialización del trabajo, extensión del control, cadena de mando, formalización, así como la descentralización y centralización. Se consideran los siguientes indicadores: se realizan las coordinaciones de una manera asertiva respecto a las actividades institucionales que deben ejecutarse, se promueve la cooperación y el trabajo organizado entre los colaboradores, se cumplen de manera objetiva con las actividades programadas, las actividades se ejecutan de acuerdo a los horarios preestablecidos (p. 105).

Dimensión tres, la satisfacción laboral. Es una sensación positiva que experimenta un colaborador respecto del ejercicio de sus funciones dentro de su centro laboral. La satisfacción de un trabajador se alcanza cuando la realidad en que labra está acorde o superan sus expectativas que tenía sobre su centro laboral. Es muy importante para las entidades tener trabajadores satisfechos, pues esto les permite estar motivados y lograr un adecuado desempeño. La satisfacción laboral permite a las entidades contar con trabajadores optimistas y predispuestos a brindar un poco más de lo que la entidad les exige; en cambio, al contar con trabajadores insatisfechos, el clima laboral no será el adecuado y perjudicará a todos los empleados de la institución. Se consideran los siguientes indicadores: a través de los colaboradores se obtiene la satisfacción respecto al trabajo o actividad que ejecutan, se evidencian los grados de implementación de las estrategias para el cumplimiento de las funciones, se promueve y ejecuta de una manera ordenada, alegre, proactiva los trabajos encomendados (p.106).

Como segunda variable se tiene al **bienestar laboral**, definida por los autores Moreno y Garrosa (2013), como un estado de equilibrio, comodidad y satisfacción que presenta un colaborador sobre todos los aspectos de su

centro laboral, lo cual representa algo adecuado para la salud laboral. El bienestar laboral es una situación en la que el trabajador encuentra un grado de satisfacción con las labores que realiza, permitiéndole generar sentimientos positivos hacia la entidad y las actividades que realiza, lo cual es muy importante para lograr óptimos resultados (p.64).

Por su parte, el autor Chiavenato (2009), manifestó que el bienestar laboral es un aspecto que demuestra la satisfacción del colaborador frente a las actividades o funciones que se le han encomendado, lo cual es un aspecto muy importante que demuestra su comodidad, confort y bienestar con lo que hace y con en el lugar donde labora, generándole un vínculo adecuado con la organización para poder desarrollar óptimamente sus labores. El bienestar laboral demuestra conformidad y aceptación del trabajador con sus labores, lo cual le genera una buena sensación para seguir realizando sus funciones al máximo permitiéndole lograr más y mejores resultados con el tiempo. Los trabajadores que encuentran bienestar laboral presentan mayores índices de satisfacción, motivándolos a realizar mejor sus funciones y alcanzar mayores resultados. El bienestar laboral genera que los empleados muestren mayor predisposición para realizar sus labores influyendo directamente en los resultados organizacionales, pues al tener mayor cantidad de bienestar laboral, entonces los resultados serán cada vez mejores.

De acuerdo a los autores, se puede definir que el bienestar laboral se genera a partir de las buenas experiencias que el trabajador experimenta con su centro laboral. Es por ello que los directivos deben realizar las gestiones necesarias a fin de conseguir bienestar en los colaboradores, enfocando sus esfuerzos al logro de óptimos resultados. Cuando existe bienestar laboral, el trabajador forma un buen concepto sobre la entidad, que le permite brindar mayores esfuerzos para concretar las actividades planificadas, si el bienestar es mayor en el colaborador, entonces mayor será la predisposición del subordinado para realizar sus funciones con miras a alcanzar objetivos colectivos.

Asimismo, los autores Gómez, Pando, Valadez et al. (2019), aseguraron que el bienestar laboral es el resultado que un trabajador encuentre equilibrio

entre lo que esperaba el trabajador de su centro laboral a través de sus expectativas y lo que en realidad percibe con la realidad, sintiéndose cómodo efectuando sus actividades asignadas. Está asociado con la satisfacción de los colaboradores desempeñando sus funciones. Es por ello que las entidades deben procurar por tener a sus empleados satisfechos, buscando en todo momento que estos desempeñen sus labores óptimamente y alcancen grandes resultados. Cuando los empleados encuentran bienestar laboral, estos se motivarán para realizar sus actividades de la mejor manera posible, siendo beneficioso para la organización, pues contribuirán activamente con el logro de las metas y objetivos plasmados. Promueve las buenas prácticas y valores adecuados en un centro laboral que influye en la salud, bienestar y la seguridad de los subordinados en un ambiente propicio para el desarrollo de labores institucionales.

Según el autor López et al. (2021), el bienestar laboral es un estado situacional en el que se encuentra un subordinado respecto de su centro laboral, el cual le genera energías positivas que le impulsan a realizar sus labores de la mejor manera posible. Es decir, se internaliza en la motivación del colaborador para desempeñar sus actividades con mejora continua a través del tiempo, buscando nuevas formas y maneras de realizar sus labores con el tiempo. Para que se logre el bienestar laboral, existen factores institucionales influyentes, tal es el caso de del ambiente laboral, las condiciones del lugar de trabajo, así como las relaciones interpersonales existentes entre los colaboradores institucionales (Baverstock & Finlay, 2019). El bienestar laboral debe ser promovido por la dirección de las organizaciones, realizan las gestiones necesarias que permitan tener a los colaboradores satisfechos, motivados y predispuestos a realizar sus funciones de la mejor manera posible (Blanco y Moros, 2020, p. 61).

No existe una definición clara sobre el bienestar laboral, ya que no hay una conformidad del desarrollo de actividades de manera coordinada y mantiene un factor muy importante que es la comunicación. Además, no se obtiene el clima laboral satisfactorio lo cual reclaman los trabajadores para poder ejercer de manera continua su rol de trabajo. También, hablar de bienestar

laboral nos basamos al cuidado de su seguridad como referente su salud que es algo primordial, que tiene que asumir la organización para el bien de sus colaboradores. Los beneficios a los empleados suben de nivel los costos operativos, pero cuando se realizan correctamente, aportan importantes beneficios tanto a los empleadores como a los empleados. Es importante señalar que, a diferencia de otros, los empleados que sienten que la empresa se valora a sí mismo como personas están dedicados a su trabajo.

En relación a la importancia del bienestar laboral, Rubina (2018), manifestó que para las organizaciones representa un valor muy importante que contribuye activamente al logro de sus propósitos, pues al contar con trabajadores con bienestar laboral desarrollarán sus tareas óptimamente, enfocados en el logro de mejores y mayores resultados cada vez. Las entidades deben programar actividades estratégicamente que promueva el bienestar laboral de los empleados, en busca de mejorar los índices de productividad individual y colectiva que se pueda lograr. Asimismo, de acuerdo con Castañeda et al. (2017), el bienestar laboral debe ser materia de constante evaluación en los centros de trabajo, de tal manera que se conozca en qué medida los trabajadores se encuentran conformes con el centro laboral y con las actividades que realizan para que se tomen medidas al respecto y mejoren las condiciones institucionales, conllevando a mejorar el desempeño de los trabajadores y los resultados que se obtienen.

Además, el Gobierno de España (2019) expone que el bienestar laboral es un aspecto que genera mejora continua para las organizaciones, los empleados que tienen bienestar realiza sus labores, se encontrarán en constante búsqueda de nuevas formas y métodos de realizar sus funciones protegen y promueven la seguridad, la salud y el bienestar institucional, con miras a alcanzar objetivos colectivos. Es por ello que la dirección debe promover el bienestar de los colaboradores a través del desarrollo de actividades motivacionales o incentivos que les genere satisfacción en el ambiente laboral. El clima o ambiente laboral juega un rol muy importante en el bienestar laboral. Es por ello que las entidades deben proporcionar a los empleados, más allá de los conocimientos básicos, también las herramientas

y condiciones necesarias para desempeñar sus funciones, entonces con ello podrán efectuar sus labores fácilmente, encontrando un gusto por realizar su trabajo y realizarlo con ánimos positivos que le permitan lograr óptimos resultados.

Un lugar de trabajo bien desarrollado forma parte de las actividades coordinadas. La definición de salud es algo muy importante en todos los aspectos del bienestar de una persona. Puede referirse a muchas implicancias que puede generar una persona de acuerdo a cómo maneje su salud, así como también dependa de su alimentación y la condiciones de vida que maneje, ya que un individuo demuestra comportamientos diferentes de acuerdo al lugar de trabajo que se encuentre, demostrando emociones buenas o malas, cosas que puedan llegar afectar con la salud, ya sea por mucha presión de trabajo, estrés, no comer a su hora y otros aspectos que pueden ocurrir. Entonces quiere decir que cuidar la salud del personal administrativo es muy importante, ya que son ellos el soporte del crecimiento de la empresa.

De acuerdo con Demo y Paschoal (2016), el bienestar laboral se alcanza cuando los empleados manejan buenas relaciones con sus superiores. La organización les ofrece oportunidades de crecimiento personal y profesional, se brindan incentivos al buen desempeño, existe un ambiente laboral adecuado entre colaboradores y demás personal directivo; entre otros aspectos importantes. Un ambiente laboral agradable repercute en el bienestar de los colaboradores, minimizando riesgos en el trabajo que afecten la productividad institucional. Es por ello que se deben promover actividades que permitan a los trabajadores sentirse contentos y acogidos con la organización (Lobera, 2017, p. 20).

Por otro lado, Jiménez et al. (2020), reconocen que la clasificación de las características laborales, permiten comprender el bienestar laboral. A continuación, se presentan las siguientes características: 1) oportunidad de control, comprende la autonomía y el control del individuo sobre las actividades que realiza; es decir, existen labores características por la

libertad del colaborador para tomar decisiones y cumplir sus funciones autónomamente, 2) oportunidad para la adquisición y uso de habilidades, es una característica que resentan los centros laborales donde los subordinados adquieren y aplican competencias adecuadas para cumplir con sus obligaciones laborales adecuadamente, 3) metas externas, es una característica laboral, donde los colaboradores encuentran motivación externa para cumplir con los propósitos institucionales, 4) resultados predecibles y claridad del entorno, cuando las metas y objetivos planteados en la organización son claros, permitiendo a los empleados realizar sus labores adecuadamente enfocados en resultados, 5) seguridad y condiciones laborales adecuados, comprende un adecuado ambiente laboral, seguro y acorde con las necesidades de los empleados para dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

Por otro lado, Calderón et al. (2003), mencionaron que los factores asociados al bienestar laboral son el respeto por las labores que se efectúa y la dignidad del empleado. Cuando los empleadores respetan el esfuerzo realizado por los subordinados, estos retribuyen adecuadamente a través de incentivos que motiven a los trabajadores a desempeñarse cada vez mejor. Las recompensas o incentivos laborales otorgados por el esfuerzo y dedicación deben estar acorde al desempeño del empleado, de tal manera que reciba lo que le corresponde y se sienta satisfecho. Por ello, bajo el mismo enfoque, los autores Álvarez y Rasero (2015), plantearon que el bienestar laboral engloba el aspecto emocional o anímico de la persona y los aspectos cognitivos, lo cual tiene que ver con su satisfacción tras realizar sus actividades laborales.

Asimismo, Jiménez et al. (2019), sostuvieron que el bienestar de los trabajadores es un aspecto fundamental para el desarrollo institucional y para la salud de los empleados. Es por ello que los directivos deben centrar su atención en generar óptimas condiciones y favorables ambientes para el desarrollo de las labores de los empleados. La cultura organizacional influye en gran medida en el bienestar de los empleados, pues engloba una serie de normativas, valores y creencias que permiten un ambiente laboral

adecuado donde el desempeño de los colaboradores sea óptimo y se alcancen grandes resultados. La cultura organizacional permite que se creen conductas adecuadas en el centro laboral, influyendo en la productividad laboral y el logro de resultados adecuados (Rivera et al., 2016, p. 16).

Las dimensiones de la variable bienestar laboral fueron expuestas por los autores Moreno y Garrosa (2013) y tiene como dimensión uno al **factor de logro**. Consiste en un estado de bienestar y satisfacción que experimentan los subordinados de una entidad al conseguir algunas metas u objetivo establecido. El logro de buenos resultados representa algo valioso para los empleados. Se tienen en consideración los siguientes indicadores: metas logradas, hace referencia al cumplimiento de las metas programadas por la entidad; satisfacción por el aporte institucional, hace referencia a la satisfacción de los colaboradores debido al aporte que realizan en la institución; predisposición, los colaboradores se encuentran predispuestos a la realización de las acciones orientadas al cumplimiento de las metas organizacionales (p.45).

Dimensión dos tenemos al **factor de reconocimiento**. Son aquellas recompensas que realiza la entidad como reconocimiento a los empleados por su labor, la cual es muy importante para determinar su bienestar, pues el reconocimiento por la labor realizada genera motivación en los empleados, los cuales se esfuerzan cada vez mejor para conseguir mejores y mayores resultados en beneficio de la organización. El reconocimiento a los empleados por su labor, juega un rol decisivo en su desempeño, pues permite a los empleados generar sensaciones positivas hacia el trabajo incrementando su rendimiento, productividad y eficacia laboral. Se tiene en consideración los siguientes indicadores: reconocimiento y valoración, el colaborador, al sentirse reconocido y valorado aporta de una mejor manera en el rendimiento de las labores encomendadas; recibo de información, el colaborador debe contar con la información necesaria para la ejecución de sus labores (p. 45).

Dimensión tres, **factor de trabajo**. Es como el subordinado percibe las tareas asignadas, evaluando la carga o presión laboral, así como las

herramientas y conocimientos brindados para realizar sus funciones. Es muy importante que las entidades proporcionen los recursos necesarios a los empleados para que puedan desempeñarse adecuadamente y puedan cumplir cabalmente sus funciones logrando satisfacción personal y profesional. Cuando la entidad brinda los mecanismos necesarios a los empleados para que puedan desarrollar sus labores estos incrementarán su cariño, consideración, apego y compromiso con la organización. Se tiene los siguientes indicadores: seguridad y estabilidad, el colaborador siente seguridad y la estabilidad laboral de acorde a las funciones que se le asignan; libertad laboral, los colaboradores disponen de la libertad suficiente para la ejecución de sus tareas encomendadas (p.46).

Dimensión cuatro: **factor responsabilidad**. Comprende el grado de compromiso del trabajador para dar cumplimiento a sus funciones en su centro laboral, lo cual representa algo muy importante para la organización, pues supone que cumplirá con las tareas asignadas contribuyendo activamente al cumplimiento de metas y objetivos. Se consideran los siguientes indicadores: responsabilidad, hace referencia al valor o la cualidad que tiene cada uno de los colaboradores; actitud colaborativa, la predisposición que tiene el colaborador a prestar sus servicios a la entidad; actualización, hace referencia la actualización laboral que es necesario para cada colaborador; horario de trabajo, hace referencia a las horas laborables establecidas por día (p.46).

Dimensión cinco: **factor promoción**. Comprende acciones estratégicas establecidas por la entidad para formar formación, reconocer, capacitar, actualizar, rotar y ascender a los trabajadores. Es decir, la promoción en el trabajo busca generar el crecimiento de los colaboradores en su centro laboral, lo cual les genera bienestar. Se consideran los siguientes indicadores: planes de carrera, se orienta a los planes que tengan los colaboradores para de desarrollarlo los puestos de líneas de carrera; retribución económica y laboral, hace referencia a la contraprestación económica que recibe el colaborador por los servicios prestados; deseo de

superación, son las ideas de superación que posee el colaborador respecto a las funciones que desarrolla (p.47).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

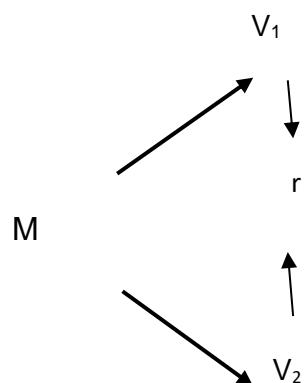
Tipo de estudio: la investigación abordada correspondió al tipo básica, la que estuvo orientada a desarrollar un conocimiento integral a través del análisis de aspectos representativos de los fenómenos que presentan las variables abordadas (Concytec, 2018, p. 1).

De enfoque cuantitativo, porque tuvo por principio la adopción de un criterio lógico; asimismo, se fundamentó en un diseño dentro del marco lógico y el criterio a través de la recopilación de información para realizar la prueba de hipótesis (Del Canto y Silva, 2013, p. 26).

De alcance correlacional, el propósito de este tipo de investigación fue medir el grado de relaciones entre dos o más conceptos o variables, así medir cada uno y luego cuantificar y analizar las relaciones (Argibay, 2009, p. 22).

Diseño de investigación: la investigación tuvo un diseño de tipo no experimental, debido a que en ningún momento o etapa se manipula las variables abordadas; asimismo, presenta un corte transversal debido a que la toma de datos hacia la población, únicamente se llevará a cabo en una ocasión, sobre la cual se realizó el análisis estadístico para obtener los resultados (Hernández, et al, 2014, p. 153).

El diseño se esquematizó de la siguiente manera:



Dónde:

M	=	Muestra
V1	=	Clima organizacional.
V2	=	Bienestar laboral.
r	=	Relación entre ambas variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

Variable 2: Bienestar laboral

3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**Población**

Según Cabezas, et al. (2018) la población corresponde la agrupación de un conjunto de elementos que presenta similitudes en cuanto características, lugar y tiempo, las cuales permitieron al investigador desarrollar una investigación de manera eficiente (p. 88).

Para el presente estudio, la cantidad poblacional estuvo integrada por 35 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de la población

Colaboradores	total	%
Nombrados	10	2%
CAS	25	71%
Total	35	100%

Criterios de inclusión: Se incluyó a todo el personal que labora en la Universidad.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los jefes de cada área de la Universidad.

Muestra:

En consonancia con Mejía (2005) la muestra corresponde a una parte de elementos de la población, los cuales poseen características representativas que permite realizar el estudio y generalizando resultados; por lo cual, la determinación de la muestra debe realizarse de manera eficiente siguiendo los procedimientos establecidos (p. 96).

El presente estudio, no se realizó ningún tipo de muestreo, debido a que no fue necesario la aplicación de una fórmula estadística para determinar la cantidad de la muestra a estudiar; por lo tanto, la muestra fue igual a la cantidad poblacional; es decir, 35 colaboradores.

Muestreo

Para López (2004) este procedimiento utilizado para determinar la cantidad de elementos que formaron parte de la muestra, los cuales se selecciona de la población de acuerdo al procedimiento estadístico o criterios abordados (p. 69).

Para la determinación de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Unidad de análisis: Estuvo constituida por un trabajador del área administrativa de la Universidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**Técnica**

Para la recolección de información en el presente estudio, se utilizó a la encuesta como técnica, la cual fue definida según Arias (2012) como una de las herramientas más eficientes para recabar información desde la muestra y ya sea de forma oral o escrita, la cual fue muy eficiente, debido

a que los datos recopilados no requieren de una gran inversión tampoco de procesos complejos (p. 32).

Instrumento

El instrumento a utilizar en la presente investigación fue el cuestionario. Para García (2003) consiste en una serie de preguntas de varios tipos, preparadas de manera sistemática y cuidadosa para hechos y temas de interés para investigaciones o evaluaciones que se pueden aplicar de diversas formas, incluida la gestión de grupo (p. 2).

El instrumento para medir la variable de cultura organizacional fue un cuestionario que estará dividido en tres dimensiones con un total de 20 ítems, la primera dimensión estuvo compuesta por siete ítems, la segunda por siete ítems y la tercera por seis ítems. La escala de medición fue la ordinal con una valoración de: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= casi siempre y 5=Siempre.

Así mismo, en base con el puntaje máximo (100 puntos) y mínimo (20 puntos) del referido cuestionario se elaboró la siguiente escala ordinal con tres categorías a fin de analizar el comportamiento de la variable.

Tabla 2

Nivel de la variable cultura organizacional

Nivel de cultura organizacional	
	Rango
Malo	20 - 47
Regular	48 - 75
Bueno	76 - 100

Fuente: Barreto (2007)

El instrumento para medir la variable de bienestar laboral fue un cuestionario, que estuvo dividido en cinco dimensiones con un total de 20 ítems, cada dimensión contra con cuatro ítems. La escala de medición fue la ordinal con una valoración de: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= casi siempre y 5=Siempre.

Así mismo, en base con el puntaje máximo (100 puntos) lo que equivale al 100% y mínimo (20 puntos) lo que equivale al 20% del referido cuestionario se elaboró la siguiente escala ordinal con tres categorías a fin de analizar el comportamiento de la variable.

Tabla 3
Nivel de la variable cultura organizacional

Nivel de cultura organizacional	
	Rango
Malo	20 - 47
Regular	48 - 75
Bueno	76 - 100

Fuente: Barreto (2007)

Validez

Los instrumentos pasaron por un proceso de validación mediante juicio de tres expertos, el cual ayudó a determinar el nivel de validez que presentan para poder aplicarlos a la muestra y recabar información necesaria; la distribución de expertos se revisó de la siguiente manera:

Tabla 4
Validez de cuestionarios de la V1 y V2, realizado por el juicio de expertos

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Cultura organizacional	1	Metodólogo:	4.6	Sí es aplicable
	2	Especialista:	4.8	Sí es aplicable
	3	Especialista:	4.8	Sí es aplicable
	1	Metodólogo:	4.6	Sí es aplicable

				Sí es Aplicable
Bienestar laboral	2	Especialista:	4.8	
	3	Especialista:	4.9	Sí es Aplicable

En la presente tabla, se consignan los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observa un promedio de validez igual a 4.9, el cual hace referencia a 93% de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determina que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivarán a su correspondiente aplicación.

Confiabilidad

Se utilizó al alfa de Cronbach para la determinación del nivel de confiabilidad presente en los cuestionarios, dentro lo cual se tuvo en cuenta la regla general, de la cual indica que, el instrumento de tener un valor igual o superior a 0.7 para considerarse como confiable y ordenar su aplicación (Hernández, et al, 2014).

Análisis de la confiabilidad de la variable 1: Cultura organizacional

Tabla 5

Confiabilidad de la variable 1

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	35	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	35	100,0

Tabla 6*Confiabilidad del total de preguntas de la variable 1*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	20

Análisis de la confiabilidad de la variable 2: Bienestar laboral**Tabla 7***Confiabilidad de variable 2*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Tabla 8*Confiabilidad del total de preguntas de la variable 2*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	20

Después de haber aplicado el estadístico Alfa de Cronbach se puede precisar que los instrumentos son altamente confiables tanto para la V1: Cultura organizacional, teniendo esta un total de 20 elementos que es =0.984 y V2: Bienestar laboral con 20 elementos que es =0.984 respectivamente.

3.5. Procedimientos

Se inició el proceso de investigación, la determinación de la realidad problemática que aqueja el objeto de estudio; seguidamente, se utilizó a las fuentes primarias y secundarias para recabar información relevante sobre las variables abordadas, las cuales se consigan mediante antecedentes y bases teóricas; a continuación, se construyó los cuestionarios para recabar información referente a las variables, los cuales de haber pasado de manera satisfactoria por procesos de validez y confiabilidad, luego de haber recibido la aceptación y autorización por parte de la entidad, se procedió a su despliegue hacia la muestra seleccionada; los datos recopilados fueron procesados posteriormente para obtener un resultado de la investigación que ayudaron al contrastar la información y determinar las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los objetivos establecidos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se llevó a cabo la recolección de información a través de los cuestionarios dirigidos a la muestra seleccionada; la información fue procesada de acuerdo a los lineamientos estadísticos pertinentes y se expresó a través de tablas y figuras de tipo estadísticas para ayudar a una mejor comprensión de los datos presentados; asimismo, para comprobar las hipótesis planteadas, se hizo uso del coeficiente Rho de Spearman mediante el programa estadístico SPSS V 25; este coeficiente agrupa valores que se encuentran en un intervalo de entre -1 y 1 con lo cual demuestra la existencia y el nivel de correlación entre las variables abordadas.

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.7. Aspectos éticos

Se precisa el respeto los diferentes principios éticos internacionales aplicados a las investigaciones científicas, dentro de los cuales se resaltó al **principio de justicia**, mediante el cual se establece que cada uno de los participantes fue tratado de manera justa y transparente; **principio de beneficencia**, mediante el cual se determina que únicamente se buscó el beneficio para la entidad estudiada a través de la presentación de los resultados encontrados; **principio de no maleficencia**, debido a que no se causó daño alguno a los involucrados, **principio de autonomía**, mediante el cual se garantiza que cada uno de los participantes formaron parte de la investigación de manera voluntaria y el **consentimiento informado**, donde se ha informado a los participantes de la encuesta sobre las implicancias de la información que se va a manejar a raíz de la investigación (Martín, 2013, p. 29). Asimismo, se precisó que, la investigación estuvo apegada a los lineamientos entregados por la universidad; finalmente se establece que se respetó a los lineamientos de las normas APA en su séptima edición, la cual corresponde a la situación correspondiente de los autores.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo específico 1. Nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

Tabla 9

Nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

Dimensión/ Variable	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Trabajo en equipo	10	29%	17	49%	8	22 %	35	100 %
Organización	10	29%	19	54%	6	17 %	35	100%
Satisfacción laboral	12	34%	13	37%	10	29 %	35	100%
Cultura organizacion al	10	29 %	15	42 %	10	29 %	35	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín

Interpretación

Referente a las dimensiones de la cultura organizacional, la dimensión trabajo en equipo; se puede observar que, el 49 % lo califica en un nivel regular, mientras el 22 % lo califica en un nivel bueno. En la dimensión organización, el 54 % lo califica en un nivel regular y el 17 % lo califica en un nivel bueno. En la dimensión satisfacción laboral, el 37 % lo califica en un nivel regular y el 29 % lo califica en un nivel bueno.

Teniendo estos resultados, se concluye que predomina el nivel de calificación regular en todas las dimensiones. Además, la variable de cultura organizacional es catalogada en un nivel regular, debido a que la institución no organiza el trabajo asignado en coordinación con los demás integrantes del equipo o área, lo que genera confusión entre los colaboradores al momento de realizar las labores encomendadas.

Objetivo específico 2. Nivel de bienestar laboral de los colaboradores en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

Tabla 10

Nivel de bienestar laboral de los colaboradores en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

Dimensión/ Variable	Malo		Regular		Buen o		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Factor de logro	10	29 %	17	49 %	8	22%	35	100 %
Factor de reconocimiento	13	37 %	13	37 %	9	26%	35	100%
Factor de trabajo	10	29 %	17	49 %	8	22%	35	100%
Factor responsabilidad	15	43 %	14	40 %	6	17%	35	100%
Factor promoción	15	43 %	14	40 %	6	17%	35	100%
Bienestar laboral	10	29 %	15	42 %	10	29%	35	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín

Interpretación

Respecto a las dimensiones de bienestar laboral, la dimensión factor de logro; se puede observar que el 49 % está en un nivel regular, mientras el 22 % lo califica en un nivel bueno. En la dimensión factor de reconocimiento, el 54 % lo califica en un nivel regular, mientras tanto, el 22 % lo califica en un nivel bueno. En la dimensión factor de trabajo, el 49 % lo califica en un nivel regular y el 29 % lo califica en un nivel bueno. En la dimensión factor de responsabilidad, el 43 % lo califica en un nivel malo y el 17 % en un nivel bueno. En la dimensión factor de promoción, el 43 % lo califica en un nivel malo y el 29 % lo califica en un nivel bueno. Teniendo estos resultados, se concluye que predomina el nivel de calificación regular en las dimensiones de factor de logro y el factor de reconocimiento y predomina el nivel de malo en las dimensiones de factor responsabilidad y factor de promoción. Además, la variable de condiciones laborales es catalogada en un nivel regular, debido a que los colaboradores en algunos casos no se sienten cómodos o seguros con algunas funciones y tareas que se les asigna dentro de la institución, puesto que no se les ha brindado la capacitación necesaria, lo que no genera un óptimo desarrollo.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Cultura organizacional	,935	35	,040
V2: Bienestar laboral	,953	35	,142

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación

Tal como se observa en la tabla, al tener una muestra de 35 participantes, se utilizó el estadístico de prueba correspondiente a Shapiro-Wilk. Así mismo se muestra que el valor de Sig. ($p= 0.040$ y $p = 0.142$), tanto para la V1: Cultura organizacional como para la V2: Bienestar laboral respectivamente, se tiene que el valor de Sig. de ambas variables es menor a $\alpha=0.05$. Por lo tanto, los datos provienen de una distribución no normal, en ese sentido es necesario realizar la prueba no paramétrica rho de Spearman para establecer la correlación.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

Tabla 11

Relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

			Cultura organizacional	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,976**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,976**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 976 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), por lo que, se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

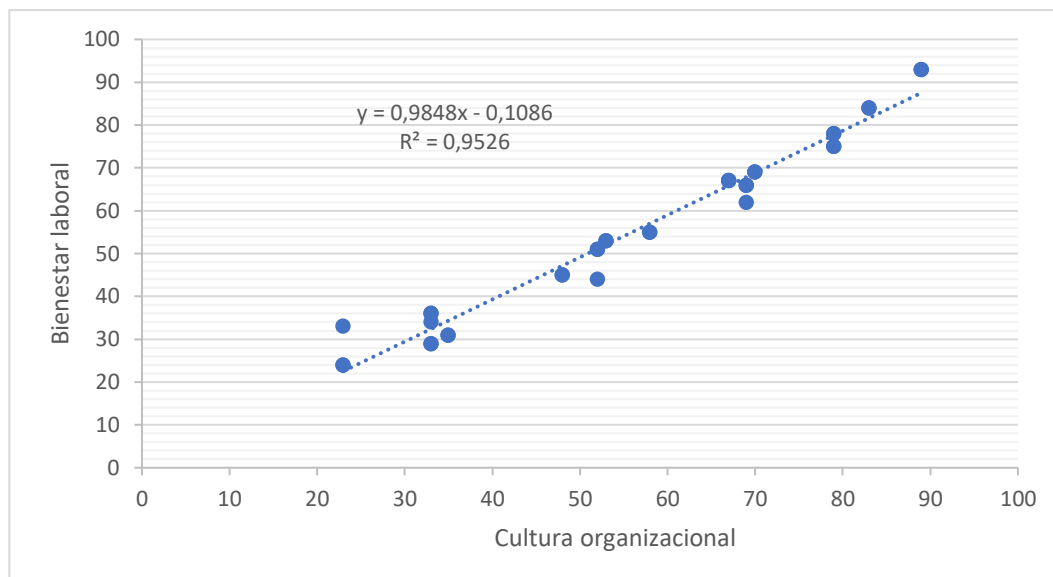


Figura 1. Dispersión de datos entre cultura organizacional y bienestar laboral

Asimismo, se tiene el valor del coeficiente de determinación R^2 igual a 0.9526, lo que significa que el 95.26 % de la cultura organizacional influye en el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

Tabla 12

Relación significativa entre el trabajo en equipo y el bienestar laboral en la facultad de ingeniería agroindustrial de la universidad nacional de San Martín – 2021.

			Trabajo en equipo	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,974**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35

Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,974**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre el trabajo en equipo y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 974 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), por lo que, se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

Hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre la organización y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

Tabla 13

Relación significativa entre la organización y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

		Bienestar laboral	
		Organización	
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,960**
		N	.
			,000
		N	35
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	35
		Sig. (bilateral)	,960**
			1,000
		Sig. (bilateral)	,000
			.

N 35 35

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre la organización y el bienestar laboral en la facultad de ingeniería agroindustrial de la universidad nacional de San Martín – 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 960 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01); por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la organización y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

Hipótesis específica 5: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

Tabla 14

Relación significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

			Satisfacción laboral	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,958**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,958**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.958 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); por lo que, se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación al identificar el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, mediante el análisis descriptivo se pudo encontrar que el 42 % encontró un nivel de cultura organizacional regular y 29 % un nivel malo y, el 29 % se encontró un nivel bueno. Además, en la dimensión trabajo en equipo el 49 % de los encuestados lo califica en un nivel regular, mientras el 22 % lo califica en un nivel bueno, en la dimensión organización, el 54 % lo califica en un nivel regular y el 17 % lo califica en un nivel bueno. En la dimensión satisfacción laboral, el 37 % lo califica en un nivel regular y el 29 % lo califica en un nivel bueno, lo que da a entender que predomina el nivel de calificación regular en todas las dimensiones. Además, la variable de cultura organizacional es catalogada en un nivel regular. Dichos resultados se deben a que la institución no organiza el trabajo asignado en coordinación con los demás integrantes del equipo o área. Estos resultados son corroborados por Llanos (2019), quien en su investigación ha concluido que la calidad es un elemento indispensable para lograr la acreditación institucional de las entidades prestadoras de educación superior. Es por ello que deben optar por iniciativas innovadoras que les permitan obtener calidad en sus procesos y con ello en sus resultados, evitando inconvenientes que atente con su permanencia en el mercado.

Los organismos de control referentes a la educación son muy estrictos en temas de calidad. Es por ello que deben existir filtros que permitan evitar inconvenientes institucionales, partiendo por la cultura organizacional adecuada que evite la comisión de errores que afecten la viabilidad institucional. A su vez se tiene lo señalado por Serrano et al. (2020), quien ha concluido en su investigación que la gestión de la calidad es un punto vital para el logro del éxito en las organizaciones, la cual debe ser promovida a partir de la cultura organizacional; Es decir, las entidades deben plasmar la calidad como cultura, de tal manera que todos los practiquen en cualquier acción o actividad que se realice, permitiendo a la organización obtener buenos resultados en beneficio de la colectividad. Tal como lo indican diversos

autores, la calidad debe ser el proceso para obtener como resultado, pues si los procesos o actividades son de calidad, entonces por ende se obtendrá como resultado a la misma. Asimismo, lo planteado por Llanos (2018), quien expuso que la cultura organizacional es un aspecto fundamental que identifica a una institución y la muestra como es, pues en ella se encuentran los valores, principios y normas en que se rigen los empleados para desempeñar sus funciones. La calidad debe ser un aspecto que parte de la cultura organizacional, para que las entidades puedan alcanzar grandes resultados. Es importante que todos los procesos y actividades institucionales planificadas se efectúen teniendo en cuenta la calidad en todo momento, pues en lo que respecta a temas de acreditación de entidades prestadoras de servicio educativo, los estándares de calidad son bien rigurosos y es preciso que la gestión de la calidad interna sea óptima para que se logre, caso contrario la entidad correría el riesgo no ser acreditada y represente un riesgo para su estabilidad y continuidad en el rubro.

A la par con lo concluido por Cuerda y Bonavía (2017), la cultura que perciben los estudiantes mantiene atributos de las tres formas mencionadas con antelación, destacando el estilo constructivo y en menor forma el agresivo. No obstante, una entidad orientada al diseño y transmisión del conocimiento a personas en desarrollo, como lo ejecuta una entidad educativa superior, es una realidad que no se ajusta debidamente a lo que se pretende obtener. Por otro lado, si se observan rasgos culturales agresivos-defensivos, entonces este vislumbra que las acciones internas no se están desarrollando de forma eficiente, por lo que se necesita del desarrollo de medidas que permitan ajustar la realidad actual con lo que se desea alcanzar; del mismo modo, es necesario desarrollar un ambiente laboral de apoyo constante, en la que se reconozcan debidamente los logros de los colaboradores y a la par se desarrolle programas de aprendizaje continuo para los agentes internos.

Yopan et al., (2020), han concluido en su investigación que la cultura organizacional es un elemento que engloba diferentes aspectos concernientes a las costumbres, valores y normativas que definen el desenvolvimiento de los colaboradores dentro de una institución, lo cual es un aspecto importante que

debe ser tomado en cuenta para la mejora del desempeño laboral y alcanzar cada vez más y mejores resultados. Los directivos deben tener en cuenta que la cultura organizacional es la base que dirige el comportamiento de los subordinados, por lo cual debe ser pulida y gestionada a fin de asegurar su óptimo desenvolvimiento. Asimismo lo expuesto por Pedraja et al., (2020) han concluido en su investigación que es necesario que la organización lleve a cabo un análisis sobre las diferencias culturales que presenta sus colaboradores, con la finalidad de determinar aquellas acciones transversales que ayuden a la integración de todo el personal, de modo que se pueda obtener un clima laboral armonioso y la integración de conocimientos, buscando el logro de los mejores resultados que beneficien a los colaboradores y a la organización en general. Finalmente, Chung y Vásquez (2017) han concluido que los resultados más sobresalientes se obtienen cuando la influencia de los líderes sobre la gestión de conocimiento se fundamente en el carisma, la empatía y la escucha activa, pues estos atributos son los más valorados por los colaboradores y son los que permiten desenvolverse con más efectividad. Por otro lado, se logró determinar que entre el liderazgo transformacional y la cultura organizativa existe relación, por tanto, es dable afirmar, que cuando mejores sean las acciones del líder mejor será el clima en la que se desenvuelven los integrantes de la empresa. Asimismo, los resultados obtenidos dan cuenta que las actitudes de los líderes poseen impactos de tipo significativos sobre la praxis de la gestión del conocimiento. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que la institución no organiza el trabajo asignado en coordinación con los demás integrantes del equipo o área, lo que genera confusión entre los colaboradores al momento de realizar las labores encomendadas.

En esta investigación al identificar el nivel de bienestar laboral de los colaboradores en la Facultad de Ingeniería, mediante el análisis descriptivo se pudo encontrar que el 42 % encontró un nivel de bienestar laboral regular y 29 % un nivel malo y, el 29 % se encontró un nivel bueno. Además, el 49 % de los encuestados califica a la dimensión factor de logro en un nivel regular,

mientras el 22 % lo califica en un nivel bueno. En la dimensión factor de reconocimiento, el 54 % lo califica en un nivel regular, mientras tanto, el 22 % lo califica en un nivel bueno. En la dimensión factor de trabajo, el 49 % lo califica en un nivel regular y el 29 % lo califica en un nivel bueno. En la dimensión factor de responsabilidad, el 43 % lo califica en un nivel malo y el 17 % en un nivel bueno. En la dimensión factor de promoción, el 43 % lo califica en un nivel malo y el 29 % lo califica en un nivel bueno; además, la variable de condiciones laborales es catalogada en un nivel regular. Los resultados obtenidos anteriormente, se debe a que las funciones y tareas que se asigna a los colaboradores dentro de la institución no tanto los hacen sentir seguro y estable y no se les brinda todos los equipos y herramientas necesarias.

Riaz y Muhammad, (2020) quienes en su investigación han concluido que primero, teóricamente, solo tomamos en consideración el liderazgo resonante como estilo de liderazgo para estudiar la compasión en el trabajo. En segundo lugar, consideramos el papel positivo de la amistad en el trabajo. Sin embargo, desde una perspectiva crítica, la amistad en el trabajo también puede afectar el desempeño del servicio de salud al distraer la atención de las enfermeras y otro personal de primera línea mientras atiende a los pacientes. En tercer lugar, metodológicamente, los datos son de naturaleza transversal y se recopilan solo de los empleados de primera línea, a su vez se toma en cuenta lo concluido por Agui (2020), quien señalo que en la existencia de una relación altamente positiva y a la vez significativa entre las variables abordadas, lo cual permite establecer que, a medida que la entidad logre mejorar los lineamientos y herramientas para proporcionar bienestar a los colaboradores, estos podrán obtener mejores índices de desempeño que ayudan a lograr los objetivos y el crecimiento organizacional; asimismo, se determinó que 96.7% de colaboradores se desempeñan dentro de un nivel medio, pero afirman que tiene un buen clima laboral, lo cual ayuda a establecer relaciones entre estos elementos. Sin embargo, es necesario analizar los porqué las proporciones no son de manera paralela como efecto de la correlación. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, los colaboradores en

algunos casos no se sienten cómodos o seguros con algunas funciones y tareas que se les asigna dentro de la institución, puesto que no se les ha brindado la capacitación necesaria, lo que no genera un óptimo desarrollo.

En esta investigación al determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.976 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), lo que nos da a entender que existe relación significativa entre ambas variables. Esto quiere decir que las actividades o componentes que se desarrolla en la cultura organizacional tienden a relacionarse con el bienestar laboral dentro de la entidad. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde se refiere que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín. Estos resultados son corroborados por Ortiz et al. (2021), quienes en su investigación han concluido que de acuerdo con los análisis estadísticos procesados, la cultura organizacional mantiene una asertividad de significancia en el proceso del trabajo y el clima laboral receptionados por los colaboradores; mediante la prueba estadística del chi cuadrado = 15,000 y $p = 0,000$. Mediante los análisis estadísticos, la cultura organizacional mantiene una importancia relación significativa con las oportunidades de incentivar a los colaboradores en estudio; mediante la prueba estadística del chi cuadrado = 15,000 y $p = 0,000$, a su vez se está a lo concluido por Córdova (2020) quien ha concluido que a través del estadístico del Chi2 se pudo comprobar que existe relación significativa entre las variables de estudio, ya que el Chi2 calculado ($X^2 = 51,158$) fue mayor al tabulado ($X^2 = 9.488$), de esta forma se afirma que entre la cultura organizacional y la satisfacción existe una relación de tipo significativa. Por otro lado, la falta de conocimiento del personal sobre los valores institucionales es un indicador que permiten definir al nivel de cultura organizacional como medio; además, según los resultados obtenidos el porcentaje obtenido fue del 56%. Asimismo, el estudio mostró que existe un

buen grupo de colaboradores que no se siente a gusto con las tareas que realizan o con el puesto que ocupa, ya que el porcentaje obtenido fue del 44%, con nivel moderado. Huamaní (2018), quien ha concluido que se encontró que el 71.43% del personal al encuestado afirma que existe un buen compromiso organizacional para desarrollar las actividades y metas estipuladas; asimismo, determinado que las condiciones laborales y el clima interno es propicio para llevar a cabo las obligaciones laborales establecidas como parte de su responsabilidad; de esta manera se determinó que existe una clara correlación entre las variables abordadas, de modo que permitió establecer que, a medida que se logre en desarrollar una integración cultural entre todos los colaboradores, se podrá mejorar los niveles de compromiso organizacional para el logro de resultados significativos. Finalmente, lo señalado por Vesga et al., (2020), quienes en su investigación han concluido que ambas variables manifiestan relación indicando que la cultura organizacional es un aspecto importante mediante el cual se puede lograr el cambio institucional, partiendo de la conducta de los empleados, pues en esta se fijan normas, valores y lineamientos que deben seguir los empleados para lograr un desarrollo institucional.

La cultura organizacional representa la forma en que vive una institución y se desea hacer algún cambio es importante que parta de la cultura organizacional, pues en ella se establecen la forma de actuación y proceder de los empleados frente a situaciones que se presentan. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que mientras mejor se desarrolle los componentes de la cultura organizacional, mejor el bienestar laboral de los colaboradores de la institución y el nivel de productividad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.976, teniendo un valor de sig.= 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, el valor del coeficiente de determinación R^2 igual a 0.9526, lo que significa que el 95.26 % de la cultura organizacional influye en el bienestar laboral.
- 6.2.** El nivel de cultura organizacional es regular en 42 %, debido a que la institución no organiza el trabajo asignado en coordinación con los demás integrantes del equipo o área, lo que genera confusión entre los colaboradores al momento de realizar las labores encomendadas.
- 6.3.** El nivel de bienestar laboral es medio en 39 %, debido a que los colaboradores en algunos casos no se sienten cómodos o seguros con algunas funciones y tareas que se les asigna dentro de la institución, puesto que no se les ha brindado la capacitación necesaria, lo que no genera un óptimo desarrollo.
- 6.4.** Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.974 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
- 6.5.** Existe relación significativa entre la organización y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.960 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
- 6.6.** Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.958 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al Decano de la Facultad, realizar actividades de integración con todo el personal para fortalecer los lazos de amistad, ya que las diferencias culturales y religiosas son un limitante para la integración del personal de manera eficiente.
- 7.2. Al Decano de la Facultad, realizar actividades supervisión por parte de los superiores, para que el personal logre cumplir las metas asignadas y se desempeñen de acuerdo al puesto y perfil requerido.
- 7.3. Al Decano de la Facultad, supervisar el cumplimiento adecuado de las metas y funciones del personal, para que estos puedan desarrollarse eficientemente y de ser necesario realizar retroalimentaciones.
- 7.4. Al Decano de la Facultad, brindar reconocimientos e incentivos no monetarios, para que el personal se sienta motivado e involucrado con los objetivos institucionales, conllevando al cumplimiento de metas.
- 7.5. Al Decano de la Facultad, incorporar nuevas metodologías en los diferentes procedimientos y formas de realizar el trabajo dentro de la entidad como parte del cumplimiento a las normativas institucionales en el marco de la modernización en la gestión pública.
- 7.6. Al Decano de la Facultad, brindar al colaborador todas las herramientas, equipos e implementos de bioseguridad para que este desarrolle sus actividades, cuidando su salud y aplicando de manera adecuada el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.

REFERENCIAS

- Agui, A. (2020). Welfare and work performance of public workers at UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 10. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979/830>
- Álvarez, A. y Rasero, V. (2015). Contrato psicológico y bienestar laboral. *Revista Académica e Institucional Páginas de La UCP*, 95, 10. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/paginas/article/view/1961/1813>
- Angulo, P., Angulo, P. y Huamán, L. (2017). Rol estratégico de la cultura organizacional y el liderazgo en la gestión del cambio de la universidad peruana. *Horizonte de La Ciencia*, 7(13), 16. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/317/333>
- Argibay, J. (2009). The sample in quantitative research. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 13(1), 18. <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630252001.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6th ed.). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbdfdbde004/download
- Barrios, R. (2018). Cultura y valores organizacionales emergentes en la gerencia transcompleja. *Revista Científica*, 19. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/236/203
- Bateman, C. (2012). JOURNAL OF ORGANIZATIONAL CULTURE , COMMUNICATIONS AND CONFLICT. In *DreamCatchers Group, LLC. Editorial content* (p. 162). <https://www.abacademies.org/articles/jocccvol16no12012.pdf>
- Baverstock, A., & Finlay, F. (2019). Wellbeing at work. *Archives of Disease in Childhood: Education and Practice Edition*, 56. https://b.3cdn.net/nefoundation/71c1bb59a2ce151df7_8am6bqr2q.pdf

- Blanco, Y., y Moros, H. (2020). Empoderamiento Organizacional: Factor Protector Del Bienestar Laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 6. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2020/cst202h.pdf>
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1st ed.). Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodologia de la investigacion científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)
- Calderón, G., Murillo, S. y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 30. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Carillo, A. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Revista Ciencias Administrativas*, 8, 17. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511653788007/511653788007.pdf>
- Carro, J., Sarmiento, S. y Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33, 14. <https://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-pdf-S0123592317300773>
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N. y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Chung, V. y Vásquez, S. (2017). Impact of organizational culture on the relationship between leadership and knowledge management, in schools professionals of the Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016. *Revista Muro de La Investigación*, 1(2), 14. <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro->

investigaion/article/download/769/739/

CMI. (2015). Understanding Organisational culture. *Cmi*, 6. <https://www.managers.org.uk/~media/Files/PDF/Checklists/CHK-232-Understanding-organisational-culture.pdf>

Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación- Reglamento Renacyt*. 12. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Congreso de la República. (2014). Ley del Servicio Civil N^a 30057. *Diario Oficial El Peruano*, 47. https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley_30057.pdf

Córdova, F. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52351/Cordova_BFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuerda, A. y Bonavía, T. (2017). Organizational culture at University of Valencia's Psychology Faculty: An analysis. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 42, 26. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64652584011.pdf>

Del Canto, E. y Silva, A. (2013). Quantitative Methodology: Boarding From The Complementarity In The Social Sciences. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(141), 11. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>

Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paideia*, 9. <https://www.scielo.br/j/paideia/a/bnkc65pQk7SpJb4bD9hhtWb/?lang=en>

Domínguez, J. (2020). Una aproximación a la cultura organizacional de la sede: UNIANDES, Babahoyo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 64, 17. <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticyvalores.com/index.php>

/dilemas/article/view/2158/2213

- Encalada, J. y Atoche, C. (2015). La cultura organizacional como pilar de la ventaja competitiva en las organizaciones empresariales. *Sur Academi*, 2(4), 9. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/124/123>
- García, M. y Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de Arequipa- Perú. *Comunicación*, 8(2), 11. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a07v8n2.pdf>
- García, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. 29. http://www.univsantana.com/sociologia/EI_Cuestionario.pdf
- Gobierno de España. (2019). Bienestar laboral. *Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social Del Gobierno de España*, 37. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Gómez, R., Pando, M., Valadez, I., Rubio, S., Aranda, C. y León, S. (2019). Organizational climate, work well-being and work engagement in a package company. *Revista Científica Restos de La Ciencia*, 11. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/301/151>
- González, W., Bastidas, C., Figueroa, H., Zambrano, C. Y., & Matabanchoy, S. (2018). Systematic review of the conceptions of organizational culture. *Universidad y Salud*, 20(2), 15. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00200.pdf>
- González, R., Ochoa, S. y Celaya, R. (2016). Organizational Culture and Performance in Higher Education Institutions: Implications for the Substantive Functions of Teaching, Research and Outreach. *Universidad & Empresa*, 18(30), 19. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/4603/3277>
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). Mc Graw Hill.

- Huamaní, L. (2018). The organizational culture and the organizational commitment of personnel of the professional school of law of the private university of Pucallpa, 2017. *Cultura Viva Amazónica*, 3(2), 9. <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/view/109/98>
- Isgor, I., & Haspolat, N. (2016). Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*, 12. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n12p194>
- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M. y Gómez, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 13. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/29063559004.pdf>
- Jiménez, G., Rivera, A. y Gaibao, M. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, 24. <https://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/7225/10724>
- León, R. (2001). Cultura organizacional y liderazgo: Reflexiones sobre algunos resultados de entidades bancarias. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 17(2), 19. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231324550002.pdf>
- Llanos, M. (2018). The Organizational Culture, the main driver of the Quality in Higher Education Institutions: case of the Ecuadorian University. *Revista Espacios*, 39(23), 16. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p29.pdf>
- Llanos, M. (2019). Importance of integrating quality to organizational culture in institutions of higher education. *Revista Científica Ecociencia*, 17. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/277/220>
- Lobera, C. (2017). Protección laboral. *Revista de Seguridad y Bienestar Laboral*, 116. https://www.interempresas.net/Flipbooks/GP/92/pdf/GP92_opt.pdf

- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. y Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en estado de Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 10. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 6. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Lozano, L., Pérez, R. y Ocampo, D. (2014). *Intervención e innovación de la Cultura Organizacional*. Universidad EAN. <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/1597>
- Martín, S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Enfermería En Cardiología*, 4. https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
- Martínez, J. (2020). Impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial. *Revista Científica Orbis Cognita*, 4(2), 18. https://revistas.up.ac.pa/index.php/orbis_cognita/article/view/1387/1144
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación* (1st ed.). Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Moreno, B. y Garrosa, E. (2013). *Salud laboral: Riesgos psicosociales y bienestar laboral*. Ediciones Pirámide. https://es.scribd.com/upload-document?archive_doc=384399658&escape=false&metadata=%7B%22context%22%3A%22archive_view_restricted%22%2C%22page%22%3A%22read%22%2C%22action%22%3A%22download%22%2C%22logged_in%22%3Atrue%2C%22platform%22%3A%22web%22%7D
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13th ed., Vol. 148). Mc Graw Hill. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Ortiz, M., Villar, E. y Llanos, M. (2021). Organizational culture and labor welfare of

- Red de Salud Huamalíes workers. *Gaceta Científica*, 7(1), 9.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1064/896>
- Palafox, M., Jimenéz, S. y Jacobo, C. (2019). La cultura organizacional como base para permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, 10.
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00198.pdf>
- Pedraja, L., Marchioni, Í., Espinoza, C., & Muñoz, C. (2020). Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis. *Formacion Universitaria*, 12.
<https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v13n5/0718-5006-formuniv-13-05-3.pdf>
- Reyes, J. y Moros, H. (2018). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Universidad de Pinar Del Río*, 17.
<http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v7n1/2308-0132-reds-7-01-201.pdf>
- Riaz, A., & Muhammad, K. (2020). The role of resonant leadership, workplace friendship and serving culture in predicting organizational commitment: The mediating role of compassion at work. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 21.
<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/CxSSyGn9KJQnYJHVSqdrYvC/?format=pdf&lang=en>
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, F., Nuván, I. y, & Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 14. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Rivera, D., Rozo, A. y Flórez, A. (2016). *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*. Universidad Simón Bolívar.
<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2498/BienestarPpsicológicoenlasOrganizaciones.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13th ed.). Pearson.
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

- Robles, P., Alabart, Y. y Rodríguez, T. (2016). La cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la provincia del Guayas. *Revista ComHumanitas*, 7(2), 16.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5896224>
- Rubina, R. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco -2018* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16741/Jara_VE_A.pdf?sequence=1
- Ruiz, Y. y Naranjo, J. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 8(2), 24.
<https://www.redalyc.org/pdf/679/67925837006.pdf>
- Salgado, J., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective Well-being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 10.
https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1576_5962_rpto_35_2_0093.pdf
- Serrano, E., González, R., Ovalles, L. y Ruíz, C. (2020). Organizational culture in the educational quality management process. *Revista Espacios*, 41(44), 10.
<https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n44p30>
- Sivapragasam, P., & Raya, R. (2014). Exploring the Link between Job Quality and Employee Well-being: An Empirical Study. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 12.
https://www.researchgate.net/publication/319643378_Article_Exploring_the_Link_between_Job_Quality_and_Employee_Well-being_An_Empirical_Study/link/59b76011a6fdcc7415bec256/download
- Ulloa, N. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? *ComHumanitas: Revista Científica de Comunicación*, 10(2), 24.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7216831.pdf>
- Vargas, J., Barrutia, L., Ruiz, C., Moncada, J. y Palominno, G. (2021). Cultura

organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 16.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/369/460>

Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Ángel, J., Quiroz, E., Castaño, E., Andrade, V., Gómez, M., Alejandra, M., Psicológica, S., Universitaria, F., & Lorenz, K. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *SUMA PSICOLÓGICA*, 11.
<https://www.redalyc.org/journal/1342/134265182007/134265182007.pdf>

Wijngaards, I., King, O., Burger, M., & van Exel, J. (2021). Worker Well-Being: What it Is, and how it Should Be Measured. *Applied Research in Quality of Life*, 38.

Yildiz, E. (2014). A Study on the Relationship between Organizational Culture and Organizational Performance and a Model Suggestion. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 16.

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives. *ALAS*, 20.

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p style="text-align: center;">V1: Cultura organizacional</p>	<p>Para Robbins y Judge (2009) es el conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización. Esta cultura quizá sea un producto deliberado de sus miembros clave, o tan sólo una evolución al paso del tiempo. Representa un elemento fundamental del entorno laboral en el que los empleados realizan su trabajo. Esta idea de cultura organizacional es intangible, pues no se ve ni se toca, pero está presente y es permanente (p. 92).</p>	<p>Es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones, con una escala de medición ordinal compuesto por 20 ítems.</p>	Trabajo en equipo	Se integra al grupo en forma natural	Ordinal
				Desarrolla actividades en función al grupo, con pertinencia	
				Se organiza para el cumplimiento de actividades	
			Organización	Coordina asertivamente actividades institucionales	
				Promueve la cooperación y el trabajo organizado	
				Cumple con objetividad actividades programadas	
				Respeto los horarios establecidos	
			Satisfacción laboral	Demuestra satisfacción por el trabajo que desempeña	
				Evidencia agrado por implementar sus estrategias para el cumplimiento de funciones	
				Promueve el trabajo organizado, alegre y participativo.	
	Metas logradas				

V2:
**Bienestar
laboral**

Según Chiavenato (2009) es el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional a la que se pertenece. De esta forma, cuando una organización hace un esfuerzo especial por asegurar la salud y el bienestar de los trabajadores o cuando crea programas para ayudar a los que tienen problemas financieros o legales, contribuye a lograr mayor productividad (p. 44).

El bienestar laboral es el término con el que nos referimos a una situación de equilibrio entre todos los aspectos que condicionan la opinión que un empleado se forma sobre su entorno de trabajo, con una escala de medición ordinal compuesto por 20 ítems.

Factor de logro	Satisfacción por el aporte institucional
	Predisposición
Factor de reconocimiento	Reconocimiento y valoración
	Recibo de información
Factor de trabajo	Seguridad y estabilidad
	Libertad laboral
Factor responsabilidad	Responsabilidad
	Actitud colaborativa
	Actualización
	Horario de trabajo
Factor promoción	Planes de carrera
	Retribución económica y laboral
	Deseo de superación

Ordinal

Matiz de consistencia

Título: Cultura organizacional y bienestar laboral de los colaboradores de una Universidad Pública

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín - 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín -2021? ¿Cuál es el nivel de bienestar laboral de los colaboradores en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín - 2021? ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín -2021? ¿Cómo se relaciona la organización y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín - 2021? ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín -2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín - 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021. Identificar el nivel de bienestar laboral de los colaboradores en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021. Determinar la relación entre la organización y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021. Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: El nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021, es bueno. H2: El nivel de bienestar laboral de los colaboradores en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, - 2021es bueno. H3: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – 2021. H4: Existe relación significativa entre la organización y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín H5: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Diseño: No experimental</p> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --> r V2 --> r </pre>	<p>Población La población total está conformada por 115 trabajadores, las cuales realizan trabajos administrativos en las Áreas administrativas de la Universidad.</p> <p>Muestra La muestra estará comprendida por el total de la población, que en este caso será de 115 trabajadores.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Cultura organizacional</td> <td style="text-align: center;">Trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Organización</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Satisfacción laboral</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Bienestar laboral</td> <td style="text-align: center;">Factor de Logros</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Factor de Reconocimientos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Factor del Trabajo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Cultura organizacional	Trabajo en equipo	Organización	Satisfacción laboral	Bienestar laboral	Factor de Logros	Factor de Reconocimientos	Factor del Trabajo
Variables	Dimensiones												
Cultura organizacional	Trabajo en equipo												
	Organización												
	Satisfacción laboral												
Bienestar laboral	Factor de Logros												
	Factor de Reconocimientos												
	Factor del Trabajo												

Dónde: M: Muestra V1: Cultura organizacional V2: Bienestar laboral r : Relación entre ambas variables		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1290 186 1489 268"></td> <td data-bbox="1489 186 1807 220">Factor Responsabilidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1290 220 1489 268"></td> <td data-bbox="1489 220 1807 268">Factor promoción</td> </tr> </table>		Factor Responsabilidad		Factor promoción	
	Factor Responsabilidad						
	Factor promoción						

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO: CULTURA ORGANIZACIONAL

Introducción

El presente cuestionario presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista, los mismos, serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca Identificar el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2021.

Instrucciones

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes Interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre

N° de Ítems	Cultura organizacional	Escala de Medición				
	Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
1	Trabajo en coordinación con los miembros de mi equipo.					
2	Me gusta trabajar en equipo					
3	Participo en actividades teniendo en cuenta la opinión de los demás miembros.					
4	Asumo la función designada con responsabilidad.					
5	Se organiza el trabajo asignado en coordinación con los demás integrantes del equipo o área.					
6	Acepto trabajar con los miembros del equipo asignado.					
7	Existe una cultura de tolerancia cuando un miembro del equipo opina diferente a mí.					

Organización		1	2	3	4	5
8	Se coordina con los colegas acerca de las actividades institucionales a realizar					
9	Brindo ideas para realizar el trabajo en equipo.					
10	Los acuerdos tomados se realizan en pleno					
11	Existe una participación activa en el equipo que se me ha asignado.					
12	Respeto el organigrama institucional para los procesos a realizar.					
13	Coordino con mis colegas acerca de las actividades institucionales a realizar.					
14	Respeto el reglamento interno y el manual defunciones					
Motivación		1	2	3	4	5
15	Me siento satisfecho de la labor que realizo en la Institución.					
16	Percibo que mis necesidades educativas son satisfechas por mi institución.					
17	La institución premia y reconoce los esfuerzos realizados					
18	Muestro empatía a los demás miembros del equipo.					
19	Aliento a mis colegas a participar del trabajo asignado					
20	Apoyo a mis colegas con frases de entusiasmo					

CUESTIONARIO: BIENESTAR LABORAL

Introducción

El presente cuestionario presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista, los mismos, serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca Identificar el nivel de bienestar laboral de los colaboradores en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2021

Instrucciones

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes Interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre

N° de Ítems	Bienestar laboral	Escala de Medición				
	Factor de logros	1	2	3	4	5
1	Me considero muy satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en mi centro de trabajo					
2	Tengo la plena certeza de ser una parte importante e imprescindible de esta institución					
3	Mis compañeros de trabajo y yo nos sentimos satisfechos de haber contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución donde laboramos					
4	En cada momento muestro una buena disposición y actitud para alcanzar los objetivos planeados por la institución.					
	Factor reconocimientos					
5	Cada vez más me siento reconocido en mi centro laboral por mis jefes y compañeros					

6	Considero que mis compañeros de trabajo valoran mi esfuerzo y modo de relación empática y tolerante con cada uno de ellos.					
7	Normalmente recibo algún mérito o elogio por hacer bien mi trabajo, tanto de mis jefes como de mis compañeros.					
8	Continuamente recibo información detallada y clara de la institución de cómo desempeñarme en mi trabajo					
Factor de Trabajo						
9	Disfruto de mi trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de trabajo con que cuenta la institución					
10	Las funciones y tareas que se me han designado dentro de la institución me hacen sentir seguro y estable.					
11	Normalmente llevo a cabo mi trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de cómo hacerlo, tanto por mis jefes o compañeros.					
12	Cada vez más me siento muy entusiasmado para dar lo mejor en mi trabajo, porque la institución distribuye las cargas de trabajo coherentemente.					
Factor Responsabilidad						
13	En mi centro laboral me gusta asumir nuevas responsabilidades					
14	Todos los miembros de la institución, sin excepción, colaboramos para que nuestras acciones laborales cumplan con los objetivos					
15	Me interesa mantenerme actualizado en temas novedosos					
16	Por iniciativa propia y de manera diaria, trato de cumplir con mi horario de trabajo					
Factor promoción						
17	Me siento complacido de laborar en esta institución ya que me da a conocer los planes de carrera para mi puesto de trabajo					
18	Me agrada recibir incentivos económicos que maneja la institución					

19	Siento que puedo ser promovido en mi puesto de trabajo					
20	Me siento muy dichoso de laborar en esta institución					

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial

 Instrumento de evaluación : Para evaluar **Cultura organizacional**

Autor (s) del instrumento (s) : Sinarahua Pinchi, Balmer Manuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cultura organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cultura organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cultura organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación

 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 20 de octubre de 2021



M. Sc. Segundo Rodríguez M.
 Coleg. CLAD 7997

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
1. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial

Instrumento de evaluación : Para evaluar Bienestar laboral

Autor (s) del instrumento (s) : Sinarahua Pinchi, Balmer Manuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Ejecución Presupuestal, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Bienestar laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Bienestar laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Bienestar laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto 20 de octubre de 2021



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Muñoz Ocas Alcides
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Cultura organizacional**
 Autor (s) del instrumento (s) : Sinarahua Pinchi, Balmer Manuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cultura organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cultura organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cultura organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

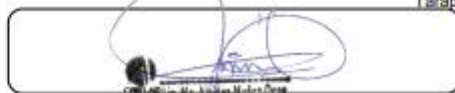
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los Instrumentos de Evaluación Si son Aplicables por que las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación

4.8

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto 19 de Octubre de 2021



REGUC. 11541

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Muñoz Ocas Alcides
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **bienestar laboral**
 Autor (s) del instrumento (s) : Sinarahua Pinchi, Balmer Manuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: bienestar laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio bienestar laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: bienestar laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

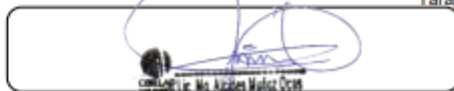
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es Aplicable por que las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto 19 de Octubre de 2021



REGUC. 11541
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : Instituto Superior Tecnológico Privado Ciro Alegría
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Cultura organizacional**
 Autor (s) del instrumento (s) : Sinarahua Pinchi, Balmer Manuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cultura organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cultura organizacional				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cultura organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es Aplicable por que las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto 19 de Octubre de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : Instituto Superior Tecnológico Privado Ciro Alegría
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **bienestar laboral**
 Autor (s) del instrumento (s) : Sinarahua Pinchi, Balmer Manuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: bienestar laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: bienestar laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: bienestar laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es aplicable por que las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto 19 de Octubre de 2021




Sello personal y firma

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20160766191
"Universidad Nacional de San Martín"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Mari Luz Medina Vivanco	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Cultura Organizacional y Bienestar Laboral de los colaboradores de la Facultad de Agroindustrias, Universidad Nacional de San Martín, 2021"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Sinarahua Pinchi, Balmer Manuel	DNI: 42579551

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:



.....
Ing. Dra. Mari Luz Medina Vivanco

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Base de Datos

Variable 1: Cultura organizacional

Items	V1: Cultura organizacional																				V1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	52
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	69
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	33
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	67
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	35
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	53
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	79
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	89
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	58
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	48
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	70
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	33
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	52
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	69
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	33
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	67
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	52
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	69
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	33
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	67
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	35
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	53
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	79

30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	89
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	58
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	48
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	70
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	33

Variable 2: Bienestar laboral

Items	V2: Bienestar laboral																				V2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	51
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	66
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	24
4	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	29
5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	67
6	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	31
7	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	75
8	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	53
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	78
10	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	93
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	84
12	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	55
13	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
14	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	69
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	36
16	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	44
17	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	62
18	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	33
19	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	34
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	67
21	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	51
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	66
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	24

24	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	29
25	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	67
26	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	31
27	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	75
28	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	53
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	78
30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	93
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	84
32	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	55
33	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
34	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	69
35	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	36