



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en los trabajadores de la
Administración Central de DIRESA - Callao, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Espinoza Aguirre, Angela María (ORCID: 0000-0002-8588-6386)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria:

Dedicado a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad.

A mi esposo, por financiar este proyecto y ser parte motivadora e inspiradora en mi vida, por su amor y comprensión.

También dedico este proyecto a mi hijo quien ha sido mi mayor motivación para continuar con mis estudios y poder llegar a ser un ejemplo para él.

Agradecimiento:

Agradezco a la Universidad César Vallejo quien me dio la oportunidad de licenciarme cuando ni pensaba que fuera posible, a mi asesor y mis compañeros de clase.

Mi agradecimiento también va dirigido a la directora ejecutiva de Promoción de la Salud – Diresa Callao, por haber aceptado que realice mi tesis en tan prestigiosa institución.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN:	1
II. MARCO TEORICO:	4
III. METODOLOGÍA:	11
3.1. Tipo y diseño de investigación:	11
3.2. Variables y Operacionalización:	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis:	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	13
3.5. Procedimientos:	14
3.6. Método de análisis de datos:	14
3.7. Aspectos éticos:	14
IV. RESULTADOS:	15
V. DISCUSIÓN:	19
VI. CONCLUSIONES:	23
VII. RECOMENDACIONES:	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	1

Índice de tablas

Tabla 01: Tabla cruzada Cultura Organizacional – Reconocimiento a los empleados	15
Tabla 02: Tabla cruzada Cultura Organizacional - Clima Laboral	16
Tabla 03: Tabla cruzada Cultura Organizacional – Flexibilidad Laboral	17
Tabla 04: Tabla cruzada Cultura Organizacional – Bienestar Laboral	18

Resumen

El presente informe de investigación, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022, donde la investigación fue de tipo aplicada, correlacional, no experimental, denotando así el enfoque cuantitativo; asimismo, la población estuvo agrupada por 50 y una muestra de 50 trabajadores; ante ello se utilizó como procedimiento el análisis explorativo, analizando las variables cultura organizacional y bienestar laboral, con el cuestionario aplicado donde se realizaron 25 preguntas, para el procesamiento de datos de utilizó el SPSS ver. 25 con datos constituidos en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta, cuyos resultados categorizados indicaron que la dimensión factores actitudinales y factores operativos se encuentra categorizados de manera óptima y la dimensión factores estratégicos la categoría de regular. Finalmente, tuvo como conclusión la relación entre las variables, existe relación a un grado de correlación positiva media. sustentado en el cruce de porcentaje obtenido, donde se determinó que entre las variables existe influencia de manera positiva media en un 24.0%.

Palabras clave: *Cultura Organizacional, Bienestar Laboral, DIRESA*

Abstract

The main objective of this research report was to determine the relationship between organizational culture and labor well-being in the Central Administration workers of DIRESA - Callao, 2022, where the research was of an applied, correlational, non-experimental type, thus denoting the quantitative approach; likewise, the population was grouped by 50 and a sample of 50 workers; Given this, the exploratory analysis was used as a procedure, analyzing the variables organizational culture and work well-being, with the applied questionnaire where 25 questions were asked, for data processing the SPSS ver. 25 with data made up of simple double-entry tables, relative and absolute frequency, whose categorized results indicated that the attitudinal factors dimension and operational factors are optimally categorized and the strategic factors dimension the regular category. Finally, it concluded the relationship between the variables, there is a relationship to a degree of average positive correlation. supported by the percentage crossing obtained, where it was determined that between the variables there is an average positive influence of 24.0%.

Keywords: *Organizational Culture, Labor Welfare, DIRESA*

I. INTRODUCCIÓN:

Desde el enfoque actual, la cultura organizacional, a través del área de recursos humanos, permite poder identificar las actitudes, valores, acciones o signos que caracterizan a una persona para que puedan ser elegidas en los distintos puestos donde se advierta una plaza disponible; ante ello, con su correcta aplicación se puede obtener el bienestar laboral para los colaboradores.

Vizano, Johanes, Utami y Herawati (2021), en su artículo científico “Influence of Compensation and Career on Organizational Culture” Con el propósito de vincular la adopción de la cultura organizacional y su influencia con los salarios y por ende su vinculación con el bienestar laboral, emplearon métodos de inferencia estadística, tal como lo refleja un estudio de 150 empleados de diversas instituciones públicas de Michigan e indicaron que este precepto es una de las principales herramientas a considerar en el campo de los RRHH ya que revela las actitudes de los candidatos y sus diversas características.

Podemos apreciar el artículo científico de Setyaningsih, Akbar, Mulyani y Farida (2021) titulado “Implementation and Performance of Accounting Information Systems, Internal Control and Organizational Culture in the Quality of Financial Information”, mediante el cual optaron como objetivo general identificar los criterios de aplicación de la cultura organizacional relacionada a la calidad de información influyente en el bienestar laboral, para ello a través de una evaluación estadística de 270 encuestas, evidenciaron un correcto sistema de control institucional o empresarial; pues se estigmatiza en la aplicación de criterios de selección.

Paz, Fernandes, Carneiro y Melo, en su revista indexada titulada “Bem-Estar Pessoal Nas Organizações e Qualidade de Vida Organizacional: O Papel Mediador da Cultura Organizacional”, cuyo objetivo fue demostrar cual es la posición de las instituciones públicas en relación a los procesos de selección relacionada con la cultura organizacional para evidenciar el bienestar laboral de los demás trabajadores, para ello a través de un análisis de distintas teorías, pudieron manifestar una posición crítica al sector público por su falta de aplicación del sistema de contrataciones.

En la investigación realizada por Guillen y Torrent (2021) titulada “Work, knowledge and subjective wellbeing”, al ser esta, una tesis cualitativa, a través de entrevistas relacionadas a sus objetivos, cuya finalidad fue identificar si los trabajadores obtenían de manera directa el bienestar laboral conforme a los criterios de aplicación de la cultura organizacional, para ello, se concluyó que el bienestar laboral al ser un derecho del trabajador, debe establecerse de manera directa; pues ellos han podido verificar que en Estados Unidos, muchos de los migrantes, han sufrido un maltrato por su condición de tal, lo que ha pronunciado una serie de reclamos laborales.

Moya (2020), en su artículo científico titulado “Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain”, de aplicación estadística, a través de un estudio de 100 personas pertenecientes a la asociación LGBTI, cuyo objetivo era determinar el grado de aplicación del bienestar laboral a personas de tendencia homosexual y la vinculación con la cultura organizacional, para ello concluyeron que, dada las diferencias de género dentro del país español han dejado de lado la empatía y más por el contrario han generado un ambiente de odio y discriminación, lo cual no se advierte un bienestar laboral para los colaboradores.

Sreekumaran y Kozlovski (2019), en su tesis titulada “The Relationship between Organisational Culture and the Job Satisfaction levels of IT sector Employees in Contrasting Economies”, en donde se tuvo como objetivo relacionar las variables que en este estudio se aplican en su campo de estudio, la investigación fue de enfoque cuantitativo y se realizó la encuesta a 450 empleados, donde concluyeron que las variables se relacionan y se aplican de manera efectiva en el campo de estudio, con ello se evidencia la efectividad de las acciones de los colaboradores en sus funciones.

Realidad problemática local: el informe ha sido realizado en la Administración Central DIRESA - Callao, quien se encarga de la correcta administración de todos los hospitales de la región; en ese sentido, hemos podido evidenciar ciertas posturas relacionadas a la cultura organizacional frente al bienestar laboral, puesto que se ha observado diferenciación de funciones dentro de un mismo puesto de trabajo; asimismo, no se ha apreciado la aplicación de la cultura organizacional dentro de los factores principales para

la contratación de los trabajadores; por otro lado, el bienestar laboral se ve afectado por justamente aquellas actitudes que toman los trabajadores diferenciándose así por su régimen laboral, funciones y la responsabilidad administrativa; en suma, se advierte la falta de aplicación de aquellas características que destacan a las variables que estudiaremos.

Problema general: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022? y como problemas específicos: 1) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el reconocimiento de los empleados en la Administración Central de DIRESA – Callao, 2022?, 2) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el clima laboral en la Administración Central de DIRESA – Callao, 2022?; y, 3) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la flexibilidad en la Administración Central de DIRESA – Callao, 2022?.

El presente estudio se conformó por la Justificación teórica: es importante, dado que va a ayudar a los investigadores a establecer criterios respecto a nuestras variables e indicadores. Justificación práctica es importante porque va a la institución en estudio, sobre los criterios que deben implementar el área de recursos humanos para la aplicación de la cultura organizacional. Justificación metodológica: es importante debido que, a través de los resultados estadísticos plasmados en la presente investigación, van a ayudar de manera directa a la Administración Central - DIRESA Callao a aplicar de manera correcta los criterios de selección y nombramiento del personal.

Objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central de DIRESA – Callao, 2022. Objetivos específicos: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el reconocimiento de los empleados en la Administración Central de DIRESA – Callao, 2022; 2) determinar la relación entre la cultura organizacional con el clima laboral en la Administración Central de DIRESA – Callao, 2022; y, 3) determinar la relación entre la cultura organizacional y la flexibilidad en la Administración Central de DIRESA – Callao,2022.

Hipótesis general: H_1 : Existe relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, H_0 : No Existe relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral.

II. MARCO TEÓRICO:

Son distintos las percepciones de ciertos conceptos de los cuales se van a emplear en la presente investigación; sin embargo, antes de tocar el marco conceptual, es importante acentuar las investigaciones del ámbito internacional y del ámbito nacional aplicables en el caso concreto; en ese sentido, tenemos los siguientes:

Espinoza y Gaspar (2019), en su tesis titulada “Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en Profesionales de Salud del Centro de Salud Ascensión - Huancavelica 2018”, investigación de enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo identificar la relación de los preceptos cultura organizacional y el bienestar laboral, relacionado al campo de estudios de referida institución; asimismo, a través de 45 entrevistas, en donde la mayoría de ella llegaron manejar de manera clara esta relación para el autor que tuvo como conclusión de que ambas premisas se relacionan de manera directa; asimismo, ambas están enfocadas en la determinación de cumplimiento de objetivos.

Rubina (2018), en la tesis de posgrado titulada “Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco - 2018”, tuvo como objetivo analizar la satisfacción laboral de los trabajadores frente a la aplicación de la cultura organizacional que tiene la institución en estudio, el enfoque utilizado es cuantitativo (correlacional – transversal no experimental), para ello se realizaron 20 encuestas y a través de un estudio estadístico arribo a la conclusión de la existencia de relación entre las variables planteadas en un 0.925 según la prueba estadística de Pearson.

Ortiz, Villar y Tarazona (2020), en la tesis “Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalés”, de enfoque cuantitativo y de método de recolección de datos a través de 80 encuestas, tuvo como objetivo, al igual de la tesis anterior, buscar la relación de las variables principales en estudio y observaron una relación significativa de lo plasmado en el resultado estadístico.

Salas (2018), en su investigación “Cultura Organizacional y su Impacto en el Bienestar Laboral de los Colaboradores del Área de Ventas en las Empresas de Transporte de Carga Internacional en Lima Metropolitana, 2017”, de enfoque cuantitativo y a través de la recolección de datos conformada por encuestas a 58

profesionales de referida empresa, tuvo como objetivo buscar la relación precisa entre las variables planteadas, donde evidenciaron importante y significativa incisión de su relación que constata que la aplicación de ambas variables demuestra y denota el cumplimiento de los objetivos planteados.

Alarcón y Cubas (2018), en su investigación doctoral “Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en las Empresas de Saneamiento del Norte del Perú”, de enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue evidenciar la dependencia de la cultura organizacional con el bienestar laboral y ante sus resultados plantearlas a futuras investigaciones; ante ello realizó una encuesta de 313 colaboradores de la empresa en estudio y concluyeron que ambas premisas connotada en las variables se relacionan entre sí, siempre y cuando se encuentren en un sistema empresarial cerrado.

Akanksha (2020), en su artículo científico “What Comprises Well-being at Workplace? A Qualitative Inquiry Among Service Sector Employees in India”, el cual es de enfoque cualitativo, donde se evidenció la aplicación de la cultura organizacional con el bienestar laboral en distintas empresas de la India, ante ello utilizaron entrevistas de 8 preguntas a un total de 15 trabajadores y concluyó de que la inyección de la cultura organizacional y el bienestar laboral en la India es casi nulo, puesto que a las empresas no les importa priorizar el bienestar laboral, más por el contrario buscan generar mayor producción y por ende mayores ganancias para sus empresas.

Caliskan y Chang Zhu (2021), en la investigación turca titulada “Türk Devlet Üniversitelerinin Örgüt Kültürü Tipinin Belirlenmesi: Akademik Personelin Görüşleri”, la misma que es de enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo verificar en el personal académico si la aplicación de la cultura organizacional surte efectos positivos en relación al bienestar laboral, es por ello que se realizó 200 encuestas a distintos trabajadores de distintas universidades turcas, y llegaron a la conclusión, acuerdo a todo lo señalado por los trabajadores de que el nivel de satisfacción en aplicación a la cultura organizacional relacionada al bienestar laboral es óptimo, puesto que con ello las distintas universidades buscan el incentivo directo con sus trabajadores para el cumplimiento de sus objetivos.

Loraine (2018), en la tesis titulada “The Relationship between Organizational Culture and the Practice of Program Evaluation in Human Ser

evaluation in Human Service Or vice Organizations ganizations”, la misma que fue de enfoque cualitativo, tuvo como objetivo identificar aquellos los esquemas de aplicación de las variables de la presente investigación lograr el bienestar laboral de los trabadores que son adultos mayores; conforme a referida situación, se realizó 250 entrevistas y llegó a la conclusión de que de forma positiva la aplicación de esquemas y la relación del bienestar laboral y la cultura organizacional, lo que ayuda al cumplimiento de metas.

Patterson (2021), en la tesis titulada “The Relationship Between Organizational Culture And Police Officer Wellbeing: An Empirical Examination Of One Agency”, la misma que fue de enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo verificar la aplicación del bienestar laboral con los lineamientos de la cultura organizacional en las dependencias policiales americanas, para ello se realizaron 125 encuestas (jefes de policía y policías) y concluyó la relación directa en el cumplimiento de la aplicación de las variables, generando así un impacto positivo en el estudio de las variables planteadas.

Una vez analizado los antecedentes, es momento de plasmar la teoría de cada una de nuestras variables, es por ello que debemos tener claro que es lo que significa dentro del mundo empresarial u organizacional los siguientes conceptos:

Ante ello, procedemos a realizar la conceptualización de la variable **Cultura organizacional**: Podemos definirla como la recolección de distintas características tales como las practicas, valores e ideas dentro de una organización, institución o empresa, estos tienen un punto conexo (Chatman, 2015).; en esta circunstancia podemos evidenciar aspectos personales de los colaboradores tales como las creencias, valores, religión, ética, la psicología del grupo y sobre todo la experiencia. (Saavedra, Loyola, Neira, y Cerda, 2015).

Este universo de característica enmarca a una situación positiva dentro de una institución o empresa, puesto que con ello se puede obtener resultados desde la selección de personal hasta inclusive el fin de un contrato; asimismo, se debe de tomar en cuenta que esta premisa se debe de ver reflejado directamente en el área de talento humano, puesto que son ellos los comisionados de seleccionar y nombrar a los trabajadores como tal. (De Lunardo, 2015).

Por otro lado, para suma información de ello, para entender mejor lo que es cultura organizacional, debemos entender que es cultura, la cual es el acumulado de rutinas, reglas, costumbres, dogmas y valores, que componen el estilo de vida de un equipo en específico (Bardales y Guevara, 2015), por ejemplo, cada país tiene una cultura distinta que sobresale de las demás y con ello estas adquieren identidad; así pues, las organizaciones también indagan instituir una cultura que los limite o siembre su pensamiento de trabajo, entonces ya yendo a la rama de las ciencias administrativas, este precepto (cultura organizacional), es el aglomerado de características ya detalladas líneas arriba en el presente párrafo, que una organización funda para tener una identificación propia e mediar positivamente en sus constituyentes. (Boborquez, 2016).

La importancia de la cultura organizacional, es que de acuerdo a su aplicación algunas empresas cumplieron con instalar un cimiento consistente que su misión, visión y valores son amparados con infalibilidad por todos sus integrantes (Charles, Gareth y Jones, 2019)., y esto es importante, dado que las mismas influyen directamente en ellos (trabajadores) para regular su gestión y trabajo; una cultura organizacional fuerte puede sostener de manera concreta en cualquier situación al equipo en varios aspectos, ante ello aplicando se aplican unas de sus características: 1) evidenciar la identidad y pertenencia de rasgos en la empresa, 2) Distinguirlo de otras instituciones u organizaciones, 3) Situar de manera concreta los objetivos a través de la conducta y actitudes, 4) Optimizar la permanencia e inculcar la unión entre sus integrantes; y, 5) Fundar un óptimo ambiente de trabajo. (López, 2012).

Su aplicación como tal, las describen Hartnell y Kinicki,(2011) quienes han estimado que esto se transmite por diversos medios, tales como historias, donde las organizaciones, empresas o instituciones hacen mención a sus inicios, los esfuerzos que implico emprender el proyecto para consolidarse como tal; asimismo, destacan las fechas importantes donde se llegó a consolidar la empresa e incluso anécdotas simples, graciosas o significativas, el propósito de esta es crear un vínculo sentimental entre la empresa y el empleado o servidor (Chiavenato, 2015); por otro lado, los rituales donde hacen membransa a las tradiciones que tienen las empresas, como son la celebración de la fecha de creación de la empresa, aniversarios donde se obtuvo logros, almuerzos de

camaradería, entre otros, estas buscan afianzar los valores y propósitos que deben de enmarcarse dentro de la institución (Curay, 2016), acciones que son tomadas como elementos para su aplicación; asimismo tenemos a los símbolos, que son aquellos distintivos gráficos que hacen que la empresa se represente como tal, esto genera una integridad perfecta de diferenciación entre sus integrantes, compartiendo la filosofía de la institución u organización y la actividad de compromiso de sus trabajadores y el lenguaje en donde podemos apreciar que las empresas tienen términos, léxicos o expresiones para ser utilizadas entre sus integrantes y alcanzar con esto una forma práctica y individual de expresarse o comunicarse (D'Alessio, 2017), un ejemplo base es el eslogan que trata de representar en una sola frase quienes son que hacen o cuál es su propósito. (Dastmalchian, Lee, & Ng, 2000).

Esta concepción es importante, debido que como herramienta interactiva de una empresa, institución u organización siempre deben de prevalecer los valores y actitudes de los servidores públicos o colaboradores, puesto que de una forma u otra estas acciones laborales denotan en la imagen de esta; es por ello que se debe de aplicar siempre esta estigmatización en los procesos de selección o concursos públicos. (Loraine, 2018)

La finalidad de la cultura organizacional es denotar un mecanismo que coadyuve a la diferenciación de la empresa en relación a la adaptación a los cambios y la convierta en un ente más efectivo, a la fecha todas las empresas, organizaciones, asociaciones o instituciones deben tener implementado sistemas de cultura organizacional para el correcto manejo de su producción o sus objetivos. (Charles, Gareth y Jones, 2019).

De manera teórica, podemos determinar las dimensiones de la cultura organizacional, es por ello que rescatamos las más importantes:

Autonomía individual: es la acción que tiene una persona para realizar elecciones, elegir decisiones y asumir las consecuencias de las mismas, Reconocimiento; es aquella actividad voluntaria de parte de la institución empresa u organización en retribuir el esfuerzo laboral a los colaboradores o empleados y, Tolerancia al conflicto: es la característica que deben de asumir las empresas para evitar el mal clima laboral, ante se advierte que esto debe de

manejarse ante soluciones de conflictos conforme los establecen los estudios al respecto. (Contreras y Matos, 2015).

Por otro lado, se describen los supuestos teóricos de la variable **Bienestar Laboral**: es el término que utilizamos para describir la proporción entre todos los semblantes que determinan el sentir de un colaborador sobre su entorno laboral. Cuanto mayor es el sentimiento de felicidad, mayor es el deseo de realizar los deberes de los trabajadores. (Oliveira y Silva, 2014).

Hay muchos factores que explican la felicidad de los empleados en una empresa determinada. Parte de ello es el ambiente laboral y las interacciones con los compañeros, el ámbito salarial, la clasificación de las tareas, la fijación de objetivos y la interacción con los de mayor jerarquía. (Mahadevan, 2019).

Cuando estos y otros parámetros se tienen en cuenta conscientemente y siguiendo procedimientos preestablecidos, podemos decir que los empleados están satisfechos con su situación laboral (Denison, Neale y Musselwhite, 2018), que es un concepto, el concepto es muy amplio y complejo, pero finalmente explica gran parte de cada situación. éxito o fracaso de los modelos de gestión de los empleados. (Carranza, 2018).

El bienestar laboral está relacionado con la función de producción de los colaboradores, su colaboración en actividades de formación de equipos y desarrollo profesional, y sus respuestas a los usuarios. (Ezirim, Nwibere y Emecheta, 2015), pues conforme se sientan anímicamente, podrán hacerlos notar a los usuarios y los demás colaboradores. (De Lunardo, 2015).

La pregunta que se hacen las empresas u organizaciones; es cómo lograr bienestar laboral, para ello, (Patlán, 2013), ha establecido que debe de existir las siguientes funciones para lograr el bienestar laboral como tal (aplicación y características), ante ello tenemos: 1) Crear emociones positivas, entre ellas la felicidad y satisfacción, 2) Tener compromiso, 3) Mejores relaciones, 4) Conocer el propósito de nuestras acciones; y, 5) Tener logros, tanto individuales como colectivos.

La finalidad de una técnica de bienestar laboral es un acumulado de decretos institucionales que rastrea que cada integrante de la institución integre sus insuficiencias personales, económicas, culturales y sociales. Impulsa la

productividad y la motivación mientras mejora asiduamente el ambiente laboral. (Espinoza, Méndez, Rivera y Calderón, 2021).

Dimensiones: para ello debemos indicar que esto se plasma en los preceptos: Reconocimiento a los empleados: lo cual radica en compensar adicionalmente, y no necesariamente de manera pecuniaria a los trabajadores en relación a su cumplimiento de logros u objetivos; asimismo, una forma de compensar adicionalmente a los trabajadores es capacitándolos constantemente para el logro de sus metas, Clima laboral: podemos señalar que es el ambiente donde se desarrollan las funciones de los trabajadores, donde debe de radicar un ambiente adecuado adscrito también a las buenas costumbres y buen trato al personal; muchas veces hemos podido apreciar figuras donde los jefes o superiores tratan mal a los trabajadores, vulnerando inclusive sus derechos laborales, ante ello esta dimensión es muy importante para el desarrollo perfecto del bienestar laboral; y, Flexibilidad laboral: es aquella herramienta que manejan las cabezas de las empresa, organización o instituciones para viabilizar el buen desempeño de sus trabajadores, siendo tolerante e inclusive empáticos en situaciones donde quizás los empleados no puedan obtener el apoyo familiar; ante ello, podemos apreciar que dentro de esta dimensión, la empresa si bien debe velar por que se desarrollen de manera normal sus actividades, estas pueden hacer un punto aparte para con los colaboradores para así apoyarlos y estos se sientan más comprometidos con sus actividades diarias. (Yee y Ananthalkshmi, 2017).

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación: La presente investigación es de tipo aplicada, en tanto lo que planeamos es revisar la teoría diseñada por distintos autores y plasmarlas en la realidad; aunado a ello, tenemos también obtendremos información relevante respecto a nuestras variables; en ese sentido, hemos tratado de plasmar todo ante la realidad problemática establecida en nuestro campo de estudio. (Hernández, 2014).

Diseño de investigación: De acuerdo a la estructura y fin de la investigación, nos encontramos ante el diseño no experimental; dado que no vamos a realizar modificaciones entre la información recopilada y las variantes planteadas; en ese sentido, debemos tener claro que todo ello se realiza en un solo tiempo, entiéndase por diseño transversal a aquella que se aplica para analizar un período de encuesta específico que cubre diferentes grupos de estudio o muestras. (Hernández, 2014). Este tipo de método investigación no experimental se entiende como aquella que el autor utiliza para medir dos variables. (Reyes, 2016).

Nivel de investigación: Ante lo señalado, se nos hace más fácil establecer el nivel de nuestra tesis, pues está moldeado al nivel de correlación descriptiva, hemos plasmado relación, dependencia y diferencia entre las variables planteadas en nuestra matriz de consistencia, de modo tal que nos va a determinar una conclusión. (Quispe, 2016).

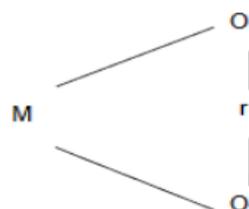
Donde:

M = muestra.

O₁ = variable 1

O₂ = variable 2

r = relación entre las variables



3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: Cultura Organizacional

Definición conceptual: Podemos definirla como la recolección de distintas características tales como las practicas, valores e ideas dentro de una organización, institución o empresa, este tiene un punto conexo; en esta circunstancia podemos evidenciar aspectos personales de los colaboradores tales como las creencias, valores, religión, ética, la psicología del grupo y sobre todo la experiencia.

Definición operacional: Es una de las acciones más representativas que se debe de tomar en cuenta la dirección de talento humano en su capacidad de evaluar, seleccionar y nombrar al personal pertinente para un área determinada.

Dimensiones: Autonomía individual, Reconocimiento y Tolerancia al conflicto.

Indicadores: Grado de responsabilidad e independencia de los trabajadores, Identificación con el trabajo, Incentivos a los trabajadores, Delegación de autoridad, Manejo de conflictos y Gestión de conflictos.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Bienestar Laboral

Definición conceptual: Es el término que utilizamos para referir la proporción entre todos los aspectos que determinan la posición de un colaborador sobre su entorno laboral.

Definición operacional: Es una característica esencial en la modalidad de trabajo moderna, puesto que ayuda al cumplimiento de metas se establece mecanismos idóneos para satisfacción de los trabajadores.

Dimensiones: Reconocimiento a los empleados, Clima laboral y Flexibilidad laboral.

Indicadores: Actividades laborales, Sobresaliente en lo personal y/o social, Perfil de competencias, Relaciones interpersonales, Asignación de labores y Comunicación asertiva.

Escala de medición: Ordinal.

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

La población es el acumulado de individuos u objetos sobre los que anhela saber un tema en específico en una encuesta. “Este puede estar conformado por hombres, animales, exploraciones médicas, principios, especímenes de laboratorio, accidentes de tránsito, y más”. (Hernández, 2014).

Dentro de los aspectos investigativos de esta tesis tuvo como población a 50 trabajadores administrativos de la DIRESA – Callao, y estos se miden de acuerdo al régimen laboral en el cual desempeñan sus funciones en dicha área; asimismo, no se excluye del presente a aquellos trabajadores mínimamente relacionados al área de trabajo.

Sánchez (2019), indica que la muestra es un cierto porcentaje característico del universo de la población; asimismo, indica que es un reflejo tal cual del total; en ese sentido, la muestra en el presente trabajo de investigación está plasmado a los 50 trabajadores señalados en el punto anterior.

En razón al muestreo, podemos indicar lo establecido por Hernández y Mendoza (2018) que evidencia y especifica un fragmento de distintos elementos de la materia poblacional con el fin de estudiarlos. Conforme a ello, la selección probabilística es manifestada como aquella selección al azar, con la condición de que esta población tenga iguales posibilidades y condiciones de ser elegidas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica adecuada para obtener los datos requeridos es la encuesta, cuyo objetivo es llegar a los resultados y ver si se encuentra una correlación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la DIRESA – Callao, 2022. Según Vilca (2012), La encuesta está vinculada a una serie de preguntas o cuestionarios realizados con el objetivo de recoger datos de la población. Por otro lado, la herramienta aplicada a la encuesta es el cuestionario, el cual consta de 25 interrogantes con cinco elecciones de respuesta estilo Likert, el cuestionario ha sido elaborado por la investigadora.

Hernández y Sánchez (2017) hacen referencia al cuestionario como un instrumento en el campo de la investigación, así como un instrumento ordenado por preguntas diseñadas con el propósito de recolectar información veraz y ajustada a las realidades de la investigación, donde una estructura está

incorporada a variables, dimensiones e índices; Asimismo, para la validez del instrumento es necesario exigir la titulación reconocida de tres especialistas relacionados con la materia de estudio.

Hernández (2014) determina que la validez hace reseña a la altura en que una herramienta mide positivamente la variable medida, en esa referencia afirma que la confiabilidad se describe al nivel de aplicación frecuente sobre un mismo fondo o persona en la tesis dando inicio al alcance de consecuencias similares.

Para evidenciar la confiabilidad, se ha ejecutado el cálculo con ayuda de la técnica de Alfa de Cronbach, manipulando las contestaciones de 50 cuestionarios que luego fueron aprobados. (Hernández, 2014).

3.5. Procedimientos:

La indagación se compiló mediante las preguntas realizadas en línea a través de un enlace y también de forma presencial. Asimismo, en razón a la primera compilación de información se ejecutó por los problemas que estamos atravesando a nivel mundial por el COVID-19. Por otro lado, conforme a los protocolos de bioseguridad planteado a la fecha, se pudo también recopilar información a través de la encuesta, en tanto la suscrita labora en el área de estudio, lo cual hace de cierto modo, menos tediosa la recolección de datos. (Scott, Mannion, Davies y Marshall, 2003).

3.6. Método de análisis de datos:

Para esta tesis el método de análisis de datos se basa en la estadística descriptiva, meritado que se presenta en forma de gráficas, tablas y gráficos, las cuales nos darán los resultados para el análisis y últimamente nos llevarán a la conclusión; en ese sentido, (Hernández, 2014) menciona que la estadística descriptiva es un conjunto de métodos que consiente determinar y compendiar los datos recopilados en forma de tablas y gráficos. (Pallant, 2003).

3.7. Aspectos éticos:

En esta pesquisa se veneraron las fuentes internas y externas sin modificarlas, sin incidir en copias y citando a cada ensayista de manera conveniente, se utilizó la aprobación informado hacia los trabajadores encuestados manteniendo la reserva de sus nombres, no siendo expuestos en ningún momento, asimismo, se cuenta con la autorización de la institución estudiada. (Hernández, 2014).

IV. RESULTADOS:

Conforme a la información recabada, esto es la encuesta dirigida a personas que integran la Administración Central DIRESA – Callao, hemos podido obtener los siguientes resultados, conforme se detalla a continuación:

Primer Objetivo Específico - O₁: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el reconocimiento de los empleados en la Administración Central DIRESA, Callao 2022.

H1. Existe relación entre la cultura organizacional y el reconocimiento de los empleados en la Administración Central DIRESA, Callao 2022.

H0. No existe relación entre la cultura organizacional y el reconocimiento de los empleados en la Administración Central DIRESA, Callao 2022.

Tabla 01:

Tabla cruzada Cultura organizacional - Reconocimiento a los empleados.

		Reconocimiento a los empleados			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Cultura organizacional	Deficiente	42,0%	12,0%	0,0%	54,0%	Rho de Spearman 0.444**
	Regular	14,0%	2,0%	0,0%	16,0%	Sig. (bilateral) 0,01
	Óptimo	8,0%	16,0%	6,0%	30,0%	
Total		64,0%	30,0%	6,0%	100,0%	

Nota: La tabla muestra la relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión el reconocimiento a los empleados en la Administración Central DIRESA - Callao, 2022, observándose una significancia bilateral de $0.001 < 0.05$, por tanto, se acepta la hipótesis de relación entre variable y dimensión, se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman $R=0,444$ por tanto existe relación a un grado de correlación positiva media; ante ello podemos tener como prueba que la variable cultura organizacional influye de manera deficiente a la dimensión reconocimiento a los empleados, esta afirmación se sostiene en la intersección de porcentaje obtenido, donde se determinó como resultado de variable – dimensión en un 42.0%.

De acuerdo con el análisis inferencial en el Administración Central DIRESA, Callao, 2022, debería ponerle más énfasis en la aplicación de la cultura organizacional para que se le reconozca a sus empleados sus labores diarias

Segundo Objetivo Especifico - O2: Determinar la relación entre la cultura organizacional con el clima laboral en la Administración Central DIRESA, Callao 2022.

H1. Existe relación entre la cultura organizacional con el clima laboral en la Administración Central DIRESA, Callao 2022.

H0. No existe relación entre la cultura organizacional con el clima laboral en la Administración Central DIRESA, Callao 2022.

Tabla 02:

Tabla cruzada Cultura organizacional - Clima laboral

		Clima laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Cultura organizacional	Deficiente	22,0%	20,0%	12,0%	54,0%	Rho de Spearman 0.433** Sig. (bilateral) 0,02
	Regular	8,0%	4,0%	4,0%	16,0%	
	Óptimo	4,0%	0,0%	26,0%	30,0%	
Total		34,0%	24,0%	42,0%	100,0%	

Nota: La tabla muestra la relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión clima laboral en la Administración Central DIRESA - Callao, 2022, observándose una significancia bilateral de $0.002 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva, se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman $R=0,433$ por tanto existe relación a un grado de correlación positiva media, conforme a lo señalado, tenemos como sustento que la variable cultura organizacional influye de manera óptima a la dimensión clima laboral, esta afirmación se sustenta en el encuentro de porcentaje obtenido, donde se determinó como resultado de variable – dimensión en un 26.0%.

De acuerdo con el análisis inferencial en el Administración Central DIRESA, Callao, 2022, debería ponerle más énfasis en la aplicación de la cultura organizacional como instrumento que ayude a mejorar el clima laboral.

Tercer Objetivo Especifico - O₃: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la flexibilidad en la Administración Central DIRESA, Callao 2022.

H1. Existe relación entre la cultura organizacional y la flexibilidad en la Administración Central DIRESA, Callao 2022.

H0. No existe relación entre la cultura organizacional y la flexibilidad en la Administración Central DIRESA, Callao 2022.

Tabla 03:

Tabla cruzada Cultura organizacional - Flexibilidad laboral

		Flexibilidad laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Cultura organizacional	Deficiente	46,0%	8,0%	0,0%	54,0%	Rho de Spearman 0.433** Sig. (bilateral) 0,02
	Regular	8,0%	8,0%	0,0%	16,0%	
	Óptimo	4,0%	16,0%	10,0%	30,0%	
Total		58,0%	32,0%	10,0%	100,0%	

Nota: La tabla muestra la relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión flexibilidad laboral en la Administración Central DIRESA - Callao, 2022, observándose una significancia bilateral de $0.002 < 0.05$, por tanto, se acepta la hipótesis que señala la relación entre la dimensión y la variable, se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman $R=0,433$ por tanto existe relación a un grado de correlación positiva media, esta afirmación se sustenta en el encuentro de porcentaje obtenido, donde se determinó que entre la variable y la dimensión existe influencia deficiente en la dimensión flexibilidad laboral en un 46.0%.

De acuerdo con el análisis inferencial en el Administración Central DIRESA, Callao, 2022, debería ponerle más énfasis en la aplicación de la cultura organizacional como instrumento que contribuya a la flexibilidad laboral de los servidores públicos.

Objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central DIRESA, Callao 2022.

H1. No existe relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022

H0. Existe relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022.

Tabla 04:

Tabla cruzada cultura organizacional - bienestar laboral

		Bienestar laboral				
		Deficiente	Regular	Óptimo	Total	
Cultura organizacional	Deficiente	32.0%	22.0%	0,0%	54.0%	Correlación Rho de Spearman 0.433** Sig. (bilateral) 0,02
	Regular	8.0%	8.0%	0,0%	16.0%	
	Óptimo	4.0%	2.0%	24.0%	30.0%	
	Total	44.0%	32.0%	24.0%	100.0%	

NOTA: La tabla muestra la relación entre la variable cultura organizacional y bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central DIRESA - Callao, 2022, observándose una significancia bilateral de $0.002 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva, demostrando la relación entre las variables estudiadas, se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman $R=0,433$ por tanto existe relación a un grado de correlación positiva media. esta afirmación se sustenta en el encuentro de porcentaje obtenido, donde se determinó que entre las variables existe influencia deficiente en un 32.0%.

De acuerdo con el análisis inferencial en el Administración Central DIRESA, Callao, 2022, debería de enfocar mejor la aplicación de la cultura organizacional para que se denote el bienestar laboral de los servidores públicos.

V. DISCUSIÓN:

En este informe de investigación se propuso como hipótesis general: H1: No existe relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la DIRESA-Callao; 2022 y H0: Existe relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la administración central de la DIRESA-Callao; 2022, conforme a ello, ya con los cuestionarios practicados a nuestra población, se procede a realizar la discusión de los hallazgos más importantes:

Haciendo mención a nuestro objetivo general, se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman y se evidenció una correlación bilateral entre las variables de $r=0,433$, lo que nos da pie a indicar que esta afirmación de la existencia de un grado de correlación óptima media entre nuestras variables de cultura organizacional y bienestar laboral. Con ello se confirma la relación proporcional entre nuestras variables principales. En ese entender, aplicar la cultura organizacional dentro de una empresa o institución mejorará positivamente el bienestar laboral. Ya configurando la negación o afirmación de nuestra hipótesis específica, se aplicó el estadígrafo Rho de Spearman, donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0,02 y por medio de los regimientos ($\text{Sig. } 0.002 \leq 0.05$), ante dicha figura se determinó en afirmar que la hipótesis positiva de relación entre las variables estudiadas, por lo cual se acepta como tal considerando así la relación negativa en relación a influencia de las variables, ahora referida información está sustentada en el cruce de porcentajes hallados, en el cual se determinó que la variable cultura organizacional no se aplica de manera eficaz en la institución en estudio para el desarrollo de nuestra variable bienestar laboral en un 32,0 %. Dada la referencia extraída, podemos indicar que conforme lo estableció Espinoza y Gaspar (2019), en su investigación de enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo identificar la relación de los preceptos cultura organizacional y el bienestar laboral, relacionado al campo de estudios de referida institución; asimismo, a través de 45 entrevistas, en donde la mayoría de ella llegaron manejar de manera clara esta relación para el autor que tuvo como conclusión de que ambas premisas se relacionan de manera directa; asimismo, ambas están enfocadas en la determinación de cumplimiento de

objetivos y es importante comparar esta investigación con nuestros resultados, en tanto la metodología usada fue básica de tipo descriptiva correlacional tal y como estamos aplicando en nuestra investigación; asimismo, referido autor aplicó el mismo método de recolección de datos; en ese orden de ideas, Salas (2018), en su informe aplicó un sistema similar en relación a la cuantificación de datos y tuvo como objetivo buscar la relación precisa entre las variables planteadas, donde evidenciaron importante y significativa incisión de su relación que constata que la aplicación de ambas variables demuestra y denota el cumplimiento de los objetivos planteados; finalmente, en este punto debemos hacer mención también a Ortiz, Villar y Tarazona (2020), en la tesis “Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalfés”, de enfoque cuantitativo y de método de recolección de datos a través de 80 encuestas, tuvo como objetivo, al igual de la tesis anterior, buscar la relación de las variables principales en estudio y observaron una relación significativa de lo plasmado en el resultado estadístico. Con ello se puede apreciar que, si bien existen conclusiones positivas, es debido a la aplicación de los parámetros de la cultura organizacional de las empresas o instituciones para que exista el bienestar laboral de nuestros trabajadores, lo que no se está aplicando dentro de nuestro campo de estudio.

Ahora analizando nuestro primer objetivo específico, del mismo modo, para el resultado de la prueba de la hipótesis específica 01 se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman, el que llegó una correlación bilateral entre la variable cultura organizacional y la dimensión reconocimiento a los empleados de $r=0,444$, lo que nos permite evidenciar esta confirmación que existe un grado de correlación positiva de consideración media, y ya con ello se puede afirmar la vinculación proporcional y directa entre la variable cultura organizacional y la dimensión de reconocimiento de los empleados; para ello es importante indicar que aplicando la cultura organizacional en las actividades del día a día en los empleados a través de un reconocimiento evidencia cambios positivos en las empresas o en este caso la institución en estudio. Para el examen de aceptación o rechazo de la hipótesis específica, se aplicó el estadígrafo Rho de Spearman, donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0,001 y por medio de la regla ($\text{Sig. } 0,001 \leq 0.005$), se determinó en asegurar que se rechaza la hipótesis negativa y se

acepta la hipótesis positiva considerando que en nuestro campo de estudio existe relación entre la variable y nuestra dimensión, y dicha información se prueba mediante el cruce de porcentaje, en el cual se determinó que la variable cultura organizacional no influye de manera positiva en la dimensión de reconocimiento a los empleados en un 42,0 %, en razón de la deficiencia de aplicación de ambas premisas.

Realizando el análisis de nuestro segundo objetivo específico, del mismo modo, para el resultado de la prueba de la hipótesis específica 02 se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman, el que llegó una correlación bilateral entre la variable cultura organizacional y la dimensión clima laboral de $r=0,433$, lo que nos permite evidenciar esta confirmación que existe un grado de correlación positiva de consideración media, y ya con ello se puede afirmar la vinculación proporcional y directa entre la variable cultura organizacional y la dimensión clima laboral; para ello es importante indicar que aplicando la cultura organizacional en las actividades diarias en la institución a la cual estamos analizando se podría apreciar un buen clima laboral, generando así cambios positivos en el cumplimiento de las metas trazadas. Para el examen de aceptación o rechazo de la hipótesis específica, se aplicó el estadígrafo Rho de Spearman, donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0,02 y por medio de la regla (Sig. $0,002 \leq 0.005$), se determinó en asegurar que se acepta la hipótesis positiva y se rechaza la hipótesis contraria considerando que en nuestro campo de estudio existe relación positiva media entre la variable y nuestra dimensión, y dicha información se prueba mediante el cruce de porcentaje, en el cual se determinó que la variable cultura organizacional influye de manera positiva en la dimensión clima laboral en un 26,0 %; sin embargo, se hace la acotación que dicha dimensión esta evidenciada de forma natural, dado que la aplicación del clima laboral lo hacen los mismos trabajadores a través del trato que ellos se dan, por ello citamos a Patterson (2021), en su tesis norteamericana, la misma que fue de enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo verificar la aplicación del bienestar laboral con los lineamientos de la cultura organizacional en las dependencias policiales americanas, para ello se realizaron 125 encuestas (jefes de policía y policías) y concluyó la relación directa en el cumplimiento de la

aplicación de las variables, generando así un impacto positivo en el estudio de las variables planteadas.

Finalmente, analizando nuestro tercer objetivo específico, para el resultado de la prueba de la hipótesis específica 03 se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman, el que llegó una correlación bilateral entre la variable cultura organizacional y la dimensión flexibilidad laboral de $r=0,433$, lo que nos permite evidenciar esta confirmación que existe un grado de correlación positiva de consideración media, y ya con ello se puede afirmar la vinculación proporcional y directa entre la variable cultura organizacional y la dimensión flexibilidad laboral; para ello es importante indicar que aplicando la cultura organizacional se puede reflejar también la empatía de los superiores en la actuación para con los trabajadores, en tanto si bien cada servidor público se apersona a sus centro de labores, estos no están exentos a que pueda sucederles algún imprevisto, lo cual ante la aplicación de nuestra variable se puede apreciar la flexibilidad laboral en nuestro campo de estudio. Para el examen de aceptación o rechazo de la hipótesis específica, se aplicó el estadígrafo Rho de Spearman, donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0,002 y por medio de la regla (Sig. $0,002 \leq 0.005$), se determinó en asegurar que se acepta la hipótesis positiva considerando que en nuestro campo de estudio existe relación deficiente entre la variable y nuestra dimensión, y dicha información se prueba mediante el cruce de porcentaje, en el cual se determinó que la variable cultura organizacional no se aplica y mucho menos influye de manera positiva en la dimensión flexibilidad laboral en un 46,0 %. Con ello podemos aplicar la investigación de con ello, es importante señalar la investigación de Caliskan y Chang Zhu (2021), tuvo como objetivo verificar en el personal académico si la aplicación de la cultura organizacional surte efectos positivos en relación al bienestar laboral, es por ello que se realizó 200 encuestas a distintos trabajadores de distintas universidades turcas, y llegaron a la conclusión, acuerdo a todo lo señalado por los trabajadores de que el nivel de satisfacción en aplicación a la cultura organizacional relacionada al bienestar laboral es óptimo, puesto que con ello las distintas universidades buscan el incentivo directo con sus trabajadores para el cumplimiento de sus objetivos, lo que no se ha aplicado en nuestro campo es estudios y mucho menos en muchas de las instituciones del Estado.

VI. CONCLUSIONES:

Primera: En el objetivo general se ha determinado la relación entre las variables, observándose una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva, se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman $R=0,433$ por tanto existe relación a un grado de correlación positiva media. sustentado en el cruce de porcentaje obtenido, donde se determinó que entre las variables existe influencia deficiente en un 32.0%.

Segunda: En el primer objetivo específico se ha determinado la relación entre la variable y la dimensión, observándose una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva, se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman $R=0,444$, ante ello podemos tener como prueba que la variable influye de manera positiva a la dimensión reconocimiento a los empleados, sustentado en el cruce de porcentaje obtenido, donde se determinó como resultado una influencia deficiente en la variable reconocimiento a los empleados en un 42.0%.

Tercera: En el segundo objetivo específico se ha determinado la relación entre la variable y la dimensión, observándose una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aplica la hipótesis positiva, se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman $R=0,433$ por tanto existe relación a un grado de correlación positiva media, conforme a lo señalado, tenemos como sustento que la variable influye de manera positiva a la dimensión, sustentado en el cruce de porcentaje obtenido, donde se determinó que entre la variable y la dimensión existe influencia óptima en la dimensión clima laboral en un 26.0%.

Cuarto: En el tercer objetivo específico se ha determinado la relación entre la variable y la dimensión, observándose una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman $R=0,433$ por tanto existe relación a un grado de correlación positiva media, sustentado en el cruce de porcentaje obtenido, donde se determinó que entre la variable y la dimensión existe influencia deficiente en la dimensión flexibilidad laboral en un 46.0%.

VII. RECOMENDACIONES:

Conforme a lo plasmado en nuestro objetivo general la Administración Central de DIRESA Callao, se debería de enfocar en mejorar la aplicación de la cultura organizacional para que se denote el bienestar laboral de los servidores públicos; esto es su aplicación desde el inicio de los procesos de selección de personal, en el desarrollo de actividades y la finalización de los contratos; como por ejemplo no diferenciar los regímenes laborales en relación a las funciones que realiza cada trabajador.

Asimismo, conforme a lo establecido en nuestro primer objetivo general, la Administración Central de DIRESA Callao, debería darle mayor prioridad en la aplicación de la cultura organizacional para que se le reconozca a sus empleados sus labores diarias, en tanto su aplicación radica en la comunicación asertiva entre el empleador y, en este caso, los trabajadores públicos; y es ahí donde se debe de evidenciar la igualdad de reconocimientos entre los trabajadores, dado que muchas veces solo los beneficiados son los que están adscritos al régimen laboral D.L. N° 728.

Por otro lado, conforme a lo indicado en nuestro segundo objetivo específico, la Administración Central DIRESA Callao, debería ponerle más énfasis en la aplicación de la cultura organizacional como instrumento que ayude a mejorar el clima laboral, en tanto se evidencia aquella diferenciación de las funciones de los trabajadores públicos conforme a los criterios de su contratación, lo que genera malestar entre los trabajadores públicos, en tanto se evidencia malestar de parte de los trabajadores de régimen CAS, Covid y de locación en razón a las actividades diferenciadas y convencionales del personal.

Finalmente, conforme a nuestro tercer objetivo específico, la Administración Central DIRESA, Callao, 2022, debería resaltar la aplicación de la cultura organizacional como instrumento que contribuya a la flexibilidad laboral de los servidores públicos, en tanto también se ha evidenciado aquella diferenciación de funciones en un mismo puesto laboral entre los trabajadores públicos.

REFERENCIAS

- Alarcón, G. y Cubas, J. (2018). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en las Empresas de Saneamiento del Norte del Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/2553>
- Akanksha, J. (2020), What Comprises Well-being at Workplace? A Qualitative Inquiry Among Service Sector Employees in India, Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2277977920958508>
- Bardales, K. y Guevara, J. (2015). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en los colaboradores del área de protección al consumidor – INDECOPI 2014. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4738>
- Bastos, K., Paschoal, T. y Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?. Recuperado de: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=44c8395c-a10f-4dba-aa29-12adcbec649d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=149827583&db=edb>
- Boborquez, R. (2016). Cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la sede – Ugel N° 06 Ate Vitarte, Lima Perú 2015. Tesis de maestría no publicada. Universidad Cesar Vallejo.
- Chávez, R. (2018). Comunicación asertiva y bienestar laboral de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27600>
- Calderón, E. (2016). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital Mi Perú, 2016. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24165>
- Caliskan, A. y Chang Zhu. (2021). Türk Devlet Üniversitelerinin Örgüt Kültürü Tipinin Belirlenmesi: Akademik Personelin Görüşleri. Recuperado de: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=e3776552-bb59-4b54-a65a-d7030132f67b%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=153671664&db=eue>
- Carranza, M. (2018). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud Contumazá. 2017. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17731>
- Chatman, J. (2015). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*. 36(3) pp. 459-484. Recuperado en <http://www.jstor.org/stable/2393204>
- Charles, W., Gareth, R. y Jones (2019). *Administración estratégica* (8ª ed.) México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ª ed.). México D.F.: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S. A. de C. V.
- Contreras, F., Matos, F. (2015). *Gestión estratégica en unidades de información: Planeamiento* (1ª ed.) Lima Perú: Fortunato Contreras Contreras.
- Curay, S. (2016). *La cultura organizacional en los directivos jerárquicos*

- docentes y administrativos del EISPP “Hno. Victorino Elorz Goicochea” de Sullana, 2015. Tesis de maestría no publicada. Universidad de Piura. Perú
- D'Alessio, F. (2017). *El Proceso estratégico un enfoque de gerencia* (2ª ed.). México: Pearson.
- De Lunardo, M. (2015). *Relocalización de empresas: efectos sobre la cultura organizacional y su potencial como agente de cambio*. Tesis de maestría no publicada. Universidad de Buenos Aires. Argentina.
- Denison, D., Neale, W. y Musselwhite, C. (2018). *Denison Leadership Development Survey Facilitator guide*. USA: Discovery Learning Press.
- Espinoza, A. y Gaspar, J. (2018). *Cultura Organizacional Y Bienestar Laboral En Profesionales De Salud Del Centro De Salud Ascensión Huancavelica* 2018. Recuperado de: https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, A., Méndez, A., Rivera, M. y Calderón, J. (2021). *Bienestar laboral en época de pandemia*. Recuperado de: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=509d7a42-5f5e-45e7-84a6-eb8372643d0a%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsgcl.676920203&db=edsgih>
- Ezirim, C., Nwibere, B. y Emecheta, B. (2015). *Organizational Culture and Performance: The Nigerian Experience*. *International Journal of Business & Public Administration*; 7(1), pp. 40-56
- González, M. (2014). *Factores de bienestar laboral: percepción de los trabajadores de mayor edad*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10803/130022>
- Guíllen, M. y Torrent, J. (2021). *Work, knowledge and subjective wellbeing*. Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/671006#page=1>
- Moya, M. (2020). *Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain*. Recuperado de: <https://journals.copmadrid.org/pi/art/pi2020a5>
- Neagu, E., & Nicula, V. (2012). *Influence of organizational culture on company performance*. *Revista Academias Fortelor Terestre*, 17(4), 420-424.
- Loraine, M. (2018). *The Relationship between Organizational Culture and the Practice of Program Evaluation in Human*. Recuperado de: <https://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=2577&context=dissertations>
- Lund, D. (2016). "Organizational culture and job satisfaction", *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3), pp. 219 – 236.
- Ortiz, M., Villar, E. y Llanos, M. (2021). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes*. Recuperado de: <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival Manual*. Suffolk, UK: Open University Press.
- Pallant, J. (2003). *SPSS Survival Manual*. Philadelphia, PA: Open University Press.
- Patterson, S. (2021). *The Relationship Between Organizational Culture And Police Officer Wellbeing: An Empirical Examination Of One Agency*.

- Recuperado de:
<https://scholarworks.boisestate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2938&context=td>
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*. 29(1). 445-455.
- Paz, M., Fernandes, S., Carneiro, L. y Melo, I., Bem-Estar Pessoal Nas Organizações e Qualidade de Vida Organizacional: O Papel Mediador da Cultura Organizacional (2020). Recuperado de:
<https://www.scielo.br/j/ram/a/qGgRg6HzK36ZdvDGqHrkJGy/?lang=pt>
- Ravasi, D. y Schultz, M. (2016). Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organizational Culture. *Academy of Management Journal*, 49 (3), pp. 433-458.
- Reyes, J. (2016). Bienestar laboral en el personal nombrado y contratado del hospital Hermilio Valdizan, Lima 2016. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8012>
- Robbins, S. y Judge, T. (2016). *Organizational Behavior*, 15th ed., Estados Unidos, Pearson Prentice Hall.
- Rubina, R. (2018). Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco -2018. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26419/rubina_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación científica. Lima, Perú: Business Support Aneth.SRL.
- Schein, E. (2018). Organizational culture, Sloan Working Papers Recuperado de: <http://hdl.handle.net/1721.1/2224>
- Setyaningsih, S., Akbar, B., Mulyani, S. y Farida, I. (2021). Implementation and Performance of Accounting Information Systems, Internal Control and Organizational Culture in the Quality of Financial Information. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27966119022>
- Shamsudin, S. y Velmurugan, P. (2021). Organizational culture and Performance: An examination of relative effects of culture factors in IT industry in India. Recuperado de:
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=be9747c5-db49-43be-b551-edb4637703e6%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=150195583&db=eue>
- Salas, L. (2018). Cultura Organizacional y su Impacto en el Bienestar Laboral de los Colaboradores del Área de Ventas en las Empresas de Transporte de Carga Internacional en Lima Metropolitana, 2017. Recuperado de:
<https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/15141a0a-2577-43cc-95e7-2180823b84b6/download>
- Siehl, C. y Martin, J. (2015). Organizational culture and counter culture: An uneasy symbiosis. *Organizational Dynamics*, 12(2), pp. 52–64.
- Taylor, E. (2017). Primitive Culture [Versión de Open Library]. Recuperado de:
<http://bit.ly/2rOagPy>
- Van Maanen, J. (2018). *Tales of the Field: On Writing Ethnography*. Chicago: University of Chicago Press.
- Velásquez, E. (2015). Cultura organizacional y compromiso organizacional en el Ministerio de la Producción Lima, 2015. Recuperado de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/6737>

- Velasco, R. (2015). Modelo de cultura organizacional y alineación estratégica para una maquiladora de Exportación Instituto Tecnológico de Sonora. México
- Vizano, N., Johanes, W., Utami, S. y Herawati, A. (2021). Influence of Compensation and Career on Organizational Culture. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/279/27966119035/html/#:~:text=The%20results%20of%20this%20study,a%20negative%20and%20significant%20effect.>
- Wieland J, Zalvidea M. (2015). El impacto de la percepción de socialización en la cultura organizacional. Tesis de maestría no publicada. Universidad. Universidad del Pacifico. Perú
- Yusoff, W. y Omar, S. (2021). Knowledge Management Strategy and Design: The Role of Corporate Culture. International Journal of Interdisciplinary Social Sciences, 6 (2), pp. 145-153.

ANEXOS

ANEXO 01 - Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ORGANIZACIONAL CULTURA	Podemos definirla como la recolección de distintas características tales como las practicas, valores e ideas dentro de una organización, institución o empresa, estos tiene un punto conexo; en esta circunstancia podemos evidenciar aspectos personales de los colaboradores tales como las creencias, valores, religión, ética, la psicología del grupo y sobre todo la experiencia.	Es una de las acciones más representativas que se debe de tomar en cuenta el área de recursos humanos en su capacidad de evaluar, seleccionar y nombrar al personal pertinente para un área determinada.	Autonomía individual	Grado de responsabilidad e independencia de los trabajadores	ordinal
			Reconocimiento	Identificación con el trabajo	
				Incentivos a los trabajadores	
			Tolerancia al conflicto	Delegación de autoridad	
				Manejo de conflictos	
				Gestión de conflictos	
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
BIENESTAR LABORAL	Es el término que utilizamos para describir el equilibrio entre todos los aspectos que determinan la opinión de un empleado sobre su entorno laboral.	Es una característica esencial en la modalidad de trabajo moderna, puesto que ayuda al cumplimiento de metas se establece mecanismos idóneos para satisfacción de los trabajadores.	Reconocimiento a los empleados	Actividades laborales	ordinal
			Clima laboral	Reconocimiento personal y/o social	
				Perfil de competencias	
			Flexibilidad laboral	Relaciones interpersonales	
	Asignación de labores				
	Comunicación asertiva				

ANEXO 2 - Matriz de consistencia - Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en los trabajadores de la Administración Central DIRESA - Callao, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022?	Objetivo General: determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022	Hipótesis General: - No existe relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022 - Existe relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022.	Cultura Organizacional	Autonomía individual	Grado de responsabilidad e independencia de los trabajadores	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicada Nivel: Descriptivo – correlacional Diseño: No experimental de corte transversal Población: 50 trabajadores. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Reconocimiento	Identificación con el trabajo	
				Tolerancia al conflicto	Incentivos a los trabajadores	
Problema específico 1: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el reconocimiento de los empleados en la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022.	Objetivo específico 1: determinar la relación entre la cultura organizacional y el reconocimiento de los empleados en la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022	Hipótesis específica 1: - No existe relación entre la cultura organizacional y el reconocimiento de los empleados en la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022. - Existe relación entre la cultura organizacional y el reconocimiento de los empleados en la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022.	Bienestar Laboral		Delegación de autoridad	
					Manejo de conflictos	
					Gestión de conflictos	
Problema específico 2: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el clima laboral en la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022?	Objetivo específico 2: determinar la relación entre la cultura organizacional con el clima laboral en la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022	Hipótesis específica 2: - Existe relación entre la cultura organizacional con el clima laboral en la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022 - No existe relación entre la cultura organizacional con el clima laboral en la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022.	Bienestar Laboral	Reconocimiento a los empleados	Actividades laborales Reconocimiento personal y/o social	
				Clima laboral	Perfil de competencias Relaciones interpersonales	
				Flexibilidad laboral	Asignación de labores Comunicación asertiva	
Problema específico 3: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la flexibilidad en la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022?	Objetivo específico 3: determinar la relación entre la cultura organizacional y la flexibilidad en la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022	Hipótesis específica 3: - Existe relación entre la cultura organizacional y la flexibilidad en la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022 - No existe relación entre la cultura organizacional y la flexibilidad en la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022.				

ANEXO 3 - CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en los trabajadores de DIRESA - Callao, 2022” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre ____ Mujer ____

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

CULTURA ORGANIZACIONAL	TA	A	I	D	TD
Autonomía individual	5	4	3	2	1
Grado de responsabilidad e independencia de los trabajadores:					
1. ¿La institución plantea, establece criterios para la asignación del personal?					
2. ¿las características de las personas de acuerdo a un perfil, son las idóneas para ocupar los puestos de trabajo?					
Identificación con el trabajo:					
3. ¿Cuál es el nivel de satisfacción en la aplicación de los planes de trabajo en su institución ?					
4. ¿La institución promueve la innovación, creación, etc hacia los colaboradores?					
Reconocimiento					
Incentivos a los trabajadores:					
5. ¿La institución continuamente incentiva a sus trabajadores con beneficios salariales o no salariales?					
6. ¿existe motivación continua de parte de la institución hacia sus trabajadores?					
Delegación de autoridad:					
7. ¿En la institución existen criterios para la delegación de autoridad a quien posee las competencias?					
8. ¿Los jefes inmediatos delegan ciertas tareas y funciones para mejorar sus labores?					
Tolerancia al conflicto	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Manejo de conflictos:					
9. ¿En la institución existe un nivel de coordinación entre los diversos grupos de trabajo?					
10. ¿ha evidenciado usted cierto grado positivo de comunicación entre los jefes y los colaboradores?					
Gestión de conflictos:					

11. ¿En la institución existe áreas encargadas de solucionar las discrepancias entre trabajadores y jefes o líderes?					
12. ¿Ha evidenciado mecanismos positivos en relación a la solución de los conflictos institucionales?					
BIENESTAR LABORAL	TA	A	I	D	TD
Reconocimiento a los empleados	5	4	3	2	1
Actividades laborales:					
13. ¿Cumple las actividades laborales en el tiempo y forma cuando la institución lo requiere?					
14. ¿Considera que la cantidad de trabajo proporcionada por la institución es excesiva o diferenciada?					
Reconocimiento personal y/o social:					
15. ¿Considera que la institución debe reconocer el buen desempeño de los trabajadores?					
16. ¿Considera que trabajar en la institución satisface sus necesidades profesionales y personales?					
17. ¿Considera que las retribuciones y beneficios en la institución están de acuerdo a lo que paga el mercado?					
Clima laboral					
Perfil De Competencias:					
18. ¿Los trabajadores que ingresan a la institución poseen las competencias requeridas para el puesto?					
19. ¿La institución tiene como política evaluar constantemente el desempeño de sus trabajadores?					
Relaciones interpersonales:					
20. ¿Considera que uno de los aspectos porque lo que los trabajadores se retiran de la institución, es por mejoras económicas?					
21. ¿Entre las razones por lo que el trabajador no continua en la institución se da por problemas de relaciones interpersonales?					
Flexibilidad laboral					
Asignación de labores:					
22. ¿La institución ha tenido un criterio positivo para el nombramiento y selección del personal para puestos específicos?					
23. ¿La institución ha realizado la medición de la producción o logro de metas de acuerdo al personal asignado a cada función?					
Comunicación asertiva:					
24. ¿Cómo califica usted las reuniones de parte de los jefes en la institución para que el personal cumpla sus objetivos?					
25. Dentro de su experiencia ¿cree usted que los mensajes trasladados a los servidores públicos por parte de los jefes, cumple con su objetivo de motivarlos y llegar a las metas?					

ANEXO 4 - VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: Grado de responsabilidad e independencia de los trabajadores								
Autonomía individual								
1.	¿La institución plantea, establece criterios para la asignación del personal?	X		X		X		
2.	¿Las características de las personas de acuerdo a un perfil, son las idóneas para ocupar los puestos de trabajo?	X		X		X		
Identificación con el trabajo								
3.	¿Cuál es el nivel de satisfacción en la aplicación de los planes de trabajo en su institución ?	X		X		X		
4.	¿La institución promueve la innovación, creación, etc hacia los colaboradores?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Reconocimiento								
Incentivos a los trabajadores								
5.	¿La institución continuamente incentiva a sus trabajadores con beneficios salariales o no salariales?	X		X		X		
6.	¿Existe motivación continua de parte de la institución hacia sus trabajadores?	X		X		X		
Delegación de autoridad								
7.	¿En la institución existen criterios para la delegación de autoridad a quien posee las competencias?	X		X		X		
8.	¿Los jefes inmediatos delegan ciertas tareas y funciones para un mejorar sus labores?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Tolerancia al conflicto								
Manejo de conflictos								
9.	¿En la institución existe un nivel de coordinación entre los diversos grupos de trabajo?	X		X		X		
10.	¿Ha evidenciado usted cierto grado positivo de comunicación entre los jefes y los colaboradores?	X		X		X		
Gestión de conflictos								
11.	¿En la institución existe áreas encargadas de solucionar las discrepancias entre trabajadores y jefes o líderes?	X		X		X		
12.	¿Ha evidenciado mecanismos positivos en relación a la solución de los conflictos institucionales?	X		X		X		

Lynthia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL BIENESTAR LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: Reconocimiento a los empleados								
Actividades laborales								
13.	¿Cumple las actividades laborales en el tiempo y forma cuando la institución lo requiere?	X		X		X		
14.	¿Considera que la cantidad de trabajo proporcionada por la institución es excesiva o diferenciada?	X		X		X		
Reconocimiento personal y/o social								
15.	¿Considera que la institución debe reconocer el buen desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
16.	¿Considera que trabajar en la institución satisface sus necesidades profesionales y personales?	X		X		X		
17.	¿Considera que las retribuciones y beneficios en la institución están de acuerdo a lo que paga el mercado?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Clima laboral								
Perfil de Competencias								
18.	¿Los trabajadores que ingresan a la institución poseen las competencias requeridas para el puesto?	X		X		X		
19.	¿La institución tiene como política evaluar constantemente el desempeño de sus trabajadores?	X		X		X		
Relaciones interpersonales								
20.	¿Considera que uno de los aspectos por los que los trabajadores se retiran de la institución, es por mejoras económicas?	X		X		X		
21.	¿Entre las razones por las que el trabajador no continúa en la institución se da por problemas de relaciones interpersonales?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Flexibilidad laboral								
Asignación de labores								
22.	¿La institución ha tenido un criterio positivo para el nombramiento y selección del personal para puestos específicos?	X		X		X		
23.	¿La institución ha realizado la medición de la producción o logro de metas de acuerdo al personal asignado a cada función?	X		X		X		
Comunicación asertiva								
24.	¿Cómo califica usted las reuniones de parte de los jefes en la institución para que el personal cumpla sus objetivos?	X		X		X		
25.	Dentro de su experiencia ¿cree usted que los mensajes trasladados a los servidores públicos por parte de los jefes, cumple con su objetivo de motivarlos y llegar a las metas?	X		X		X		

Lynthia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Flores Paredes Cynthia Alejandra **DNI: 46030983**

Especialidad del validador: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

05 DE ABRIL DE 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL
CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: Grado de responsabilidad e independencia de los trabajadores								
Autonomía individual								
1.	¿La institución plantea, establece criterios para la asignación del personal?	X		X		X		
2.	¿Las características de las personas de acuerdo a un perfil, son las idóneas para ocupar los puestos de trabajo?	X		X		X		
Identificación con el trabajo								
3.	¿Cuál es el nivel de satisfacción en la aplicación de los planes de trabajo en su institución?	X		X		X		
4.	¿La institución promueve la innovación, creación, etc hacia los colaboradores?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Reconocimiento								
Incentivos a los trabajadores								
5.	¿La institución continuamente incentiva a sus trabajadores con beneficios salariales o no salariales?	X		X		X		
6.	¿Existe motivación continua de parte de la institución hacia sus trabajadores?	X		X		X		
Delegación de autoridad								
7.	¿En la institución existen criterios para la delegación de autoridad a quien posee las competencias?	X		X		X		
8.	¿Los jefes inmediatos delegan ciertas tareas y funciones para un mejorar sus labores?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Tolerancia al conflicto								
Manejo de conflictos								
9.	¿En la institución existe un nivel de coordinación entre los diversos grupos de trabajo?	X		X		X		
10.	¿Ha evidenciado usted cierto grado positivo de comunicación entre los jefes y los colaboradores?	X		X		X		
Gestión de conflictos								
11.	¿En la institución existe áreas encargadas de solucionar las discrepancias entre trabajadores y jefes o líderes?	X		X		X		
12.	¿Ha evidenciado mecanismos positivos en relación a la solución de los conflictos institucionales?	X		X		X		

S. Reyna!

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL
BIENESTAR LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: Reconocimiento a los empleados								
Actividades laborales								
13.	¿Cumple las actividades laborales en el tiempo y forma cuando la institución lo requiere?	X		X		X		
14.	¿Considera que la cantidad de trabajo proporcionada por la institución es excesiva o diferenciada?	X		X		X		
Reconocimiento personal y/o social								
15.	¿Considera que la institución debe reconocer el buen desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
16.	¿Considera que trabajar en la institución satisface sus necesidades profesionales y personales?	X		X		X		
17.	¿Considera que las retribuciones y beneficios en la institución están de acuerdo a lo que paga el mercado?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Clima laboral								
Perfil de Competencias								
18.	¿Los trabajadores que ingresan a la institución poseen las competencias requeridas para el puesto?	X		X		X		
19.	¿La institución tiene como política evaluar constantemente el desempeño de sus trabajadores?	X		X		X		
Relaciones interpersonales								
20.	¿Considera que uno de los aspectos porque lo que los trabajadores se retiran de la institución, es por mejoras económicas?	X		X		X		
21.	¿Entre las razones por lo que el trabajador no continúa en la institución se da por problemas de relaciones interpersonales?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Flexibilidad laboral								
Asignación de labores								
22.	¿La institución ha tenido un criterio positivo para el nombramiento y selección del personal para puestos específicos?	X		X		X		
23.	¿La institución ha realizado la medición de la producción o logro de metas de acuerdo al personal asignado a cada función?	X		X		X		
Comunicación asertiva								
24.	¿Cómo califica usted las reuniones de parte de los jefes en la institución para que el personal cumpla sus objetivos?	X		X		X		
25.	Dentro de su experiencia ¿cree usted que los mensajes trasladados a los servidores públicos por parte de los jefes, cumple con su objetivo de motivarlos y llegar a las metas?	X		X		X		

S. Reyna!

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Shulya Reynoso Arcos DNI: 41007930

Especialidad del validador: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

31 DE MARZO DE 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL
CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: Grado de responsabilidad e independencia de los trabajadores								
Autonomía individual								
1.	¿La institución plantea, establece criterios para la asignación del personal?	X		X		X		
2.	¿Las características de las personas de acuerdo a un perfil, son las idóneas para ocupar los puestos de trabajo?	X		X		X		
Identificación con el trabajo								
3.	¿Cuál es el nivel de satisfacción en la aplicación de los planes de trabajo en su institución ?	X		X		X		
4.	¿La institución promueve la innovación, creación, etc hacia los colaboradores?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Reconocimiento								
Incentivos a los trabajadores								
5.	¿La institución continuamente incentiva a sus trabajadores con beneficios salariales o no salariales?	X		X		X		
6.	¿Existe motivación continua de parte de la institución hacia sus trabajadores?	X		X		X		
Delegación de autoridad								
7.	¿En la institución existen criterios para la delegación de autoridad a quien posee las competencias?	X		X		X		
8.	¿Los jefes inmediatos delegan ciertas tareas y funciones para un mejorar sus labores?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Tolerancia al conflicto								
Manejo de conflictos								
9.	¿En la institución existe un nivel de coordinación entre los diversos grupos de trabajo?	X		X		X		
10.	¿Ha evidenciado usted cierto grado positivo de comunicación entre los jefes y los colaboradores?	X		X		X		
Gestión de conflictos								
11.	¿En la institución existe áreas encargadas de solucionar las discrepancias entre trabajadores y jefes o líderes?	X		X		X		
12.	¿Ha evidenciado mecanismos positivos en relación a la solución de los conflictos institucionales?	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL
BIENESTAR LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: Reconocimiento a los empleados								
Actividades laborales								
13.	¿Cumple las actividades laborales en el tiempo y forma cuando la institución lo requiere?	X		X		X		
14.	¿Considera que la cantidad de trabajo proporcionada por la institución es excesiva o diferenciada?	X		X		X		
Reconocimiento personal y/o social								
15.	¿Considera que la institución debe reconocer el buen desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
16.	¿Considera que trabajar en la institución satisface sus necesidades profesionales y personales?	X		X		X		
17.	¿Considera que las retribuciones y beneficios en la institución están de acuerdo a lo que paga el mercado?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Clima laboral								
Perfil de Competencias								
18.	¿Los trabajadores que ingresan a la institución poseen las competencias requeridas para el puesto?	X		X		X		
19.	¿La institución tiene como política evaluar constantemente el desempeño de sus trabajadores?	X		X		X		
Relaciones interpersonales								
20.	¿Considera que uno de los aspectos porque lo que los trabajadores se retiran de la institución, es por mejoras económicas?	X		X		X		
21.	¿Entre las razones por lo que el trabajador no continúa en la institución se da por problemas de relaciones interpersonales?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Flexibilidad laboral								
Asignación de labores								
22.	¿La institución ha tenido un criterio positivo para el nombramiento y selección del personal para puestos específicos?	X		X		X		
23.	¿La institución ha realizado la medición de la producción o logro de metas de acuerdo al personal asignado a cada función?	X		X		X		
Comunicación asertiva								
24.	¿Cómo califica usted las reuniones de parte de los jefes en la institución para que el personal cumpla sus objetivos?	X		X		X		
25.	Dentro de su experiencia ¿cree usted que los mensajes trasladados a los servidores públicos por parte de los jefes, cumple con su objetivo de motivarlos y llegar a las metas?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ramírez Paredes Rosario Adilia DNI: 05416398

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

05 DE ABRIL DE 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: FIABILIDAD

Tabla - Resumen de procesamiento de los casos de la variable cultura organizacional

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	50	100,0

Tabla - Estadística de fiabilidad de la variable cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,892	12

Interpretación: De acuerdo el resultado aplicando el estadístico de fiabilidad de, que obtuvo el valor de alfa 0.892, según el coeficiente de alfa de Cronbach se puede determinar también como alfa de Cronbach elevada, por tanto, la prueba del instrumento para la variable 1 es confiable y se puede aplicar para el proceso de recolección de datos.

Tabla - Resumen de procesamiento de los casos de la variable bienestar laboral.

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	50	100,0

Tabla - Estadística de fiabilidad de la variable bienestar laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	13

Interpretación: De acuerdo el resultado aplicando el estadístico de fiabilidad de, que obtuvo el valor de alfa 0.872, según el coeficiente de alfa de Cronbach se puede determinar también como alfa de Cronbach elevada, por tanto, la prueba del instrumento para la variable 1 es confiable y se puede aplicar para el proceso de recolección de datos.

Tabla - Resumen de procesamiento de los casos de las variables cultura organizacional y bienestar laboral.

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Tabla - Estadística de fiabilidad de las variables cultura organizacional y bienestar laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	25

Interpretación: De acuerdo el resultado aplicando el estadístico de fiabilidad de, que obtuvo el valor de alfa 0.926, según el coeficiente de alfa de Cronbach se puede determinar también como alfa de Cronbach elevada, por tanto, la prueba del instrumento para la variable 1 es confiable y se puede aplicar para el proceso de recolección de datos.

Tabla - Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,342	50	,000	,709	50	,000
Bienestar laboral	,279	50	,000	,778	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En la tabla se muestra que las variables de estudio tienen una distribución menos a 0,05 que es el nivel de significancia, es decir $0.000 < 0.05$; por tanto, la muestra no sigue una distribución normal, además el estudio será tratado bajo pruebas no paramétricas y se utilizará el análisis Rho de Spearman.

Tabla - Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

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

+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
-----------------	---------------------------------

+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta
----------------	-------------------------------

Fuente: Elaborado en base a los autores Hernández Sampieri & FernándezCollado, 1998.

ANEXO 6 – AUTORIZACIÓN DE INSTITUCIÓN



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



CONSTANCIA N° 009-2022- COMITÉ DE ÉTICA/UI/DIRESACALLAO

El que suscribe, Presidente del Comité de Ética para la Investigación de la Dirección Regional de Salud del Callao, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DE DIRESA - CALLAO, 2022"**, ha sido evaluado y aprobado por nuestro Comité Institucional de Ética en Investigación, no habiéndose encontrado objeciones en dicho protocolo de acuerdo a los estándares propuestos por nuestro Comité y se ejecutará bajo la responsabilidad de **ANGELA MARÍA ESPINOZA AGUIRRE**.

La fecha de aprobación tendrá vigencia desde el 23 de mayo del 2022 hasta el 23 de mayo del 2023; los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Se debe notificar a este comité cualquier cambio en el Protocolo, en el consentimiento informado o eventos adversos, así mismo se deberán presentar informes trimestrales de los avances efectuados, de igual forma al finalizar su investigación deberá ser presentada de forma física y magnética a través de la Unidad de investigación de la DIRESA Callao.


GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
Dr. EDUARDO NICOLET ALBORNO
D.N. 22518 - RN° 14378
Presidente
Comité de Ética para la Investigación
Dirección Regional de Salud del Callao

Callao, 23 de mayo del 2022

EJNA/mfar

www.diresacallao.gob.pe
humanos@diresacallao.gob.pe

Jr. Colina N° 879 – Bellavista -Callao
Teléfonos 4650048 - FAX 4290578



CONSTANCIA N° 009-2022- COMITÉ DE ÉTICA/UI/DIRESACALLAO

El que suscribe, Presidente del Comité de Ética para la Investigación de la Dirección Regional de Salud del Callao, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DE DIRESA - CALLAO, 2022"**, ha sido evaluado y aprobado por nuestro Comité Institucional de Ética en Investigación, no habiéndose encontrado objeciones en dicho protocolo de acuerdo a los estándares propuestos por nuestro Comité, para su ejecución y publicación de resultados y se ejecutará bajo la responsabilidad de **ANGELA MARÍA ESPINOZA AGUIRRE**.

La fecha de aprobación tendrá vigencia desde el 23 de mayo del 2022 hasta el 23 de mayo del 2023; los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Se debe notificar a este comité cualquier cambio en el Protocolo, en el consentimiento informado o eventos adversos, así mismo se deberán presentar informes trimestrales de los avances efectuados, de igual forma al finalizar su investigación deberá ser presentada de forma física y magnética a través de la Unidad de investigación de la DIRESA Callao.

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
EDUARDO J. NICOLETTI ALBORNOZ
DNI 23618 - RNF 14378
Presidente
Comité de Ética para la Investigación
Dirección Regional de Salud del Callao

Callao, 23 de mayo del 2022

EJNA/mfar