



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL



TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA OFICINA DE EJECUCIÓN E INVERSIONES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO**

PRESENTADA POR:

MARIA ISABEL QUENTA YUPANQUI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN TRABAJO SOCIAL

PUNO, PERÚ

2024

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA OFICINA DE EJECUCIÓN E INVERSIONES DE LA UNA - PUNO

AUTOR

MARIA ISABEL QUENTA YUPANQUI

RECuento DE PALABRAS

26112 Words

RECuento DE CARACTERES

150303 Characters

RECuento DE PÁGINAS

121 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

7.5MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 01, 2024 6:19 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 01, 2024 6:23 PM GMT-5

● **11% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por MENESES CARIAPAZA Luz Maria FAU
20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.07.2024 06:21:58 -05:00




Dra. Luz Maria Meneses Cariapaza
DOCENTE
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
UNA / PUNO

Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

TESIS

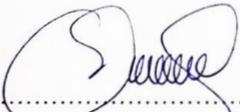
CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA OFICINA DE EJECUCIÓN E INVERSIONES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO

PRESENTADA POR:

MARIA ISABEL QUENTA YUPANQUI
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER SCIENTIAE EN TRABAJO SOCIAL

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

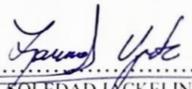
PRESIDENTE


.....
Dra. VIVIAN RENE VALDERRAMA ZEA

PRIMER MIEMBRO

X 
.....
Dra. Sc. PATRYCIA CORREA CHARAJA

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dra. SOLEDAD JACKELINE ZUGARRA UGARTE

ASESOR DE TESIS


.....
Dra. LUZ MARIA MENESES CARIAPAZA

Puno, 22 de enero del 2024.

ÁREA: Ciencias Sociales

TEMA: Cultura organizacional y bienestar laboral de los colaboradores de la oficina de ejecución e inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno

LINEA: Recursos humanos



DEDICATORIA

A mis tres tesoros que son mi gran impulso para cumplir este sueño hecho realidad: Edward, Rony y Julimar, mis amados hijos y, a Julio por darme su apoyo y comprensión.

Maria Isabel Quenta Yupanqui



AGRADECIMIENTOS

A mi jurado, quienes me brindaron su orientación y aporte para el logro de esta investigación.

A las docentes: Victoria Quispe Arapa y Yolanda Pari, por su aporte y apoyo en este ansiado logro.

A mi asesora Dra. Luz Marina Meneses Cariapaza, quien en todo momento me brindo todo su apoyo y orientación para cumplir con esta meta importante en mi formación profesional.

Un agradecimiento especial a Rodrigo, por su incondicional y perseverante gran apoyo.

Maria Isabel Quenta Yupanqui



INDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	ii
INDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1	Marco teórico	5	
	1.1.1	Cultura organizacional	5
	1.1.2	Bienestar laboral	15
1.2	Antecedentes	29	
	1.2.1	Internacionales	29
	1.2.2	Nacionales	32
	1.2.3	Locales	34

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	38	
2.2	Enunciados del problema	40	
	2.2.1	Problema general	40
	2.2.2	Problemas específicos	40
2.3	Justificación	40	
2.4	Objetivos	42	
	2.4.1	Objetivo general	42
	2.4.2	Objetivos específicos	42
2.5	Hipótesis	43	
	2.5.1	Hipótesis general	43
	2.5.2	Hipótesis específicas	43

iii



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	Lugar de estudio	44
3.2	Población	44
3.3	Muestra	45
3.4	Método de investigación	45
3.4.1	Tipo de investigación	45
3.4.2	Enfoque de investigación	45
3.4.3	Nivel de la investigación	46
3.4.4	Diseño de la investigación	46
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	46
3.5.1	Recolección y procesamiento de datos	47

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Resultados	51
4.1.1	Análisis de aspectos sociodemográficos	51
4.1.2	Análisis de confiabilidad	57
4.1.3	Análisis estadístico descriptivo	58
4.1.4	Análisis estadístico inferencial	64
4.1.5	Prueba de hipótesis	65
4.2	Discusión	70
4.2.1	Discusión del objetivo general	70
4.2.2	Discusión del objetivo específico 1	72
4.2.3	Discusión del objetivo específico 2	73
4.2.4	Discusión del objetivo específico 3	74
4.2.5	Discusión del objetivo específico 4	75
	CONCLUSIONES	77
	RECOMENDACIONES	80
	BIBLIOGRAFÍA	82
	ANEXOS	91



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	46
2. Coeficiente del Alpha de Cronbach	49
3. Coeficiente de Rho de Spearman	50
4. Análisis de confiabilidad de los instrumentos de investigación	57
5. Análisis de la variable Cultura Organizacional	58
6. Análisis de la variable Bienestar Laboral	59
7. Análisis de la dimensión Involucramiento	60
8. Análisis de la dimensión Consistencia	61
9. Análisis de la dimensión Adaptabilidad	62
10. Análisis de la dimensión Misión	63
11. Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	64
12. Correlación entre las variables Cultura Organizacional y Bienestar Laboral	65
13. Correlación entre la Dimensión Involucramiento y la variable Bienestar Laboral	66
14. Correlación entre la Dimensión Consistencia y la variable Bienestar Laboral	67
15. Correlación entre la Dimensión Adaptabilidad y la variable Bienestar Laboral	68
16. Correlación entre la Dimensión Misión y la variable Bienestar Laboral	69



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Modelo de niveles de cultura organizacional de Schein	8
2. Modelo de tipos de cultura organizacional de Cameron y Quinn	9
3. Modelo de rasgos de la cultura organizacional de Denison	10
4. Modelo de diagnóstico de cultura organizacional	12
5. Ejes para la medición del bienestar	18
6. Componentes y determinantes de la salud del modelo teórico de Peter Warr	19
7. Modelo de bienestar del colaborador y sus determinantes de Warr	19
8. Modelo social cognitivo de satisfacción laboral y con la vida de Lent	21
9. Modelo de demandas y recursos laborales (DRL)	23
10. Modelo bidimensional de experiencias laborales	24
11. Mapa de ubicación del lugar de estudio	44
12. Gráfico circular de género de los encuestados	51
13. Gráfico circular de la edad de los encuestados	52
14. Gráfico de barras de estado civil edad de los encuestados	53
15. Gráfico de barras de los años de servicio de los encuestados	54
16. Gráfico de barras de la formación profesional de los encuestados	55
17. Gráfico de barras de la condición laboral de los encuestados	56



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	91
2. Matriz de operacionalización de variables	92
3. Instrumento de recolección de datos	93
4. Juicio de expertos	98
5. Panel fotográfico	103
6. Base de datos	105

RESUMEN

La cultura organizacional y el bienestar laboral son elementos clave para el éxito de toda institución, la primera abarca valores y prácticas que guían el comportamiento de los empleados, mientras que el bienestar laboral se centra en su calidad de vida en el trabajo, y juntos, fomentan un ambiente donde los colaboradores se sienten valorados, mejorando la productividad, fomentando la cooperación y el crecimiento continuo en toda organización. En ese sentido, la presente investigación, tuvo como objetivo principal determinar la relación de la cultura organizacional en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Para ello, se empleó una metodología cuantitativa de nivel descriptivo – correlacional, bajo un diseño no experimental de corte transversal. El muestreo fue de tipo no probabilístico intencional, se encuestó a 200 colaboradores mediante un cuestionario basado en los modelos teóricos de Daniel Denison y Peter Warr, el cual fue validado por juicio de expertos. El instrumento denoto una fiabilidad excelente de 0.97 medido por el coeficiente del Alfa de Cronbach, el análisis estadístico inferencial se realizó mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, y reveló que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio y las dimensiones de la variable Cultura Organizacional (Involucramiento, Consistencia, Adaptabilidad y Misión). En conclusión, existe una relación significativa entre las variables de estudio, sin embargo, los colaboradores de dicha Oficina perciben una cultura organizacional negativa, lo que se refleja desfavorablemente en su bienestar laboral.

Palabras Clave: Bienestar Laboral, Cultura Organizacional, Consistencia, Adaptabilidad, Involucramiento, Misión.

ABSTRACT

Organizational culture and work well-being are key elements for the success of any institution, the first encompasses values and practices that guide employees' behavior, while work well-being focuses on their quality of life at work, and together. We foster an environment where employees feel valued, improving productivity, encouraging cooperation and continuous growth throughout the organization. In this sense, the main objective of this research was to determine the relationship of organizational culture in the work well-being of the collaborators of the Execution and Investment Office of the National University of the Altiplano – Puno. To do this, a quantitative approach was used, non-experimental and descriptive-correlational design. The sampling was intentional, non-probabilistic; 200 employees were surveyed using a questionnaire based on the theoretical models of Daniel Denison and Peter Warr, which was validated by expert judgment. The instrument denoted an excellent reliability of 0.97 measured by the Cronbach's Alpha coefficient, the inferential statistical analysis was carried out using the non-parametric Spearman's Rho test, and revealed that there is a high positive correlation between the study variables and the dimensions of the Organizational Culture variable (Involvement, Consistency, Adaptability and Mission). In conclusion, there is a significant relationship between the study variables, however, the employees of said Office perceive a negative organizational culture, which reflects unfavorably on their work well-being.

Keywords: Adaptability, Consistency, Involvement, Mission, Organizational Culture, Work Wellbeing.



Dra. Diana Agueda Vargas Velásquez
CPPe. 2242990438

INTRODUCCIÓN

Desde un enfoque global, la interacción entre la cultura organizacional y el bienestar laboral han destacado como dos pilares fundamentales del entorno laboral, y ambos aspectos han experimentado evoluciones significativas en respuesta a las transformaciones socioeconómicas, políticas y tecnológicas que han caracterizado diversos períodos. La comprensión de cómo la cultura organizacional y el bienestar laboral se entrelazan no solo proporciona perspectivas valiosas sobre la dinámica interna de las organizaciones, sino que también refleja la adaptabilidad y resiliencia de las mismas frente a los cambios en el panorama global.

En el mundo actual, caracterizado por su creciente interconexión y competitividad, la relevancia de la cultura organizacional y el bienestar laboral ha alcanzado niveles sin precedentes. Las organizaciones comprenden que la productividad y la eficiencia están estrechamente ligadas al bienestar y la satisfacción de sus colaboradores. Una cultura organizacional sólida, que promueva valores compartidos y un ambiente de trabajo positivo, se erige como una base esencial para alcanzar metas y fomentar la cohesión en los equipos. Asimismo, el bienestar laboral, abarcando desde condiciones físicas seguras hasta el apoyo emocional y el crecimiento profesional, se ha convertido en un factor determinante para atraer y retener talento, así como para estimular la creatividad y la innovación.

En este contexto, los modelos teóricos se presentan como herramientas fundamentales para optimizar ambos aspectos. Estas estructuras conceptuales proporcionan un marco de referencia para comprender, medir y mejorar estos aspectos vitales en el entorno laboral. Al adoptar enfoques teóricos sólidos, las organizaciones pueden no solo diagnosticar eficazmente sus áreas de mejora, sino también implementar estrategias específicas que potencien la cultura y el bienestar, repercutiendo de manera positiva en el desempeño y la competitividad.

En ese sentido, la cultura organizacional y el bienestar laboral en los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano, es de suma relevancia para el funcionamiento efectivo de la institución. Una cultura organizacional sólida, que fomente la colaboración, la transparencia y el compromiso, proporciona el entorno propicio para que los colaboradores se sientan parte integral de un equipo cohesionado y orientado hacia metas comunes. Por tanto, entender



y cultivar estos aspectos es esencial para asegurar un ambiente de trabajo en el que los colaboradores puedan desplegar su máximo potencial y contribuir al éxito y desarrollo sostenible de la Oficina de Ejecución e Inversiones y, en última instancia, de la Universidad Nacional del Altiplano.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Cultura organizacional

A. Definiciones

Para definir la cultura organizacional, primero se debe entender como tal el término “cultura”. Denison y Neale (1999) explican que, los estudios en antropología social, revelaron que las sociedades primitivas de Asia, eran diferentes a las de América y Europa, y cada una de ellas, tuvo su propia forma de adaptarse como un sistema social. En este contexto, la conceptualización de cultura engloba las características particulares de cualquier grupo humano, transmitidas de una generación a la siguiente, y ha sido vital en términos de supervivencia y adaptación.

Por otro lado, según Geertz (2003) la cultura implica un conjunto de significados que se transmiten a lo largo de la historia, representados en símbolos. Se refiere a un conjunto de conceptos transmitidos de generación en generación y representados mediante símbolos, empleados por individuos para comunicar, conservar y mejorar su comprensión y enfoque de la vida.

El American Heritage Dictionary presenta una definición más formal de "cultura", considerándola como la totalidad de los modelos de conducta, expresiones artísticas, creencias, instituciones y otros resultados distintivos del trabajo y pensamiento de una comunidad o población específica. En pocas palabras, la cultura se define como la forma en que se realizan las acciones (creencias, valores y comportamientos) de una organización, como una estrategia para perdurar y prosperar.

Bajo la premisa establecida, en la actualidad, la cultura organizacional juega un papel fundamental en la gestión y dirección de las organizaciones, así como en la comprensión de diversos aspectos de su funcionamiento y comportamiento. Sin embargo, definir un concepto

uniforme resulta complicado, ya que las discusiones y debates sobre la conceptualización de este término se basan en las discrepancias entre los enfoques utilizados para analizar la cultura como un fenómeno social. Esto conlleva a divergencias tanto en la definición del concepto como en las metodologías empleadas en su estudio (Gómez et al., 2008).

En ese sentido, se hizo una revisión de las definiciones más resaltantes de la cultura organizacional bajo diversas perspectivas:

A.1 Cultura organizacional bajo el enfoque psicológico

Desde el punto de vista psicológico, Schein (2004) define la cultura organizacional como un conjunto de creencias fundamentales compartidas, desarrolladas por un grupo mientras enfrenta desafíos externos e internos de adaptación e integración. Estas creencias, al demostrar su eficacia, se validan y, como resultado, se transmiten a los nuevos miembros como el enfoque apropiado para abordar y comprender estos desafíos.

Esta definición destaca una serie de aspectos importantes de la cultura organizacional. En primera instancia, se centra en la existencia de supuestos subyacentes compartidos que forman un patrón cognitivo que guía las decisiones y acciones de un grupo y que deben ser comunicados y acordados a través de interacciones entre los miembros. En segundo lugar, enfatiza que tanto organizaciones como grupos, independientemente de su tamaño, enfrentan el desafío de adaptarse y desarrollarse en su entorno, así como mantener una integración interna efectiva. Los miembros aprenden y aplican estrategias efectivas que se convierten en pautas de comportamiento para abordar estos desafíos. Por último, enfatiza que estos conocimientos no se limitan a aquellos que los recibieron por primera vez; se transmiten a los nuevos miembros a través de procesos de socialización secundaria al unirse a un grupo u organización.

A.2 Cultura organizacional bajo el enfoque social

Desde la perspectiva social, Méndez (2006) define la cultura organizacional como la conciencia colectiva expresada a través de un

conglomerado de significados compartidos por los individuos dentro de una organización. Estos significados sirven para identificar y distinguir a los miembros, estableciendo normas y patrones de comportamiento social que se vuelven parte integral y distintiva de la organización.

Este autor resalta el término de "conciencia colectiva", tomado de Durkheim (2008) quien afirma que los factores psicológicos individuales no pueden explicar por completo la dinámica social, ya que las representaciones colectivas reflejan cómo un grupo piensa sobre su relación con las cosas que lo afectan. Para Méndez, la cultura organizacional se traduce como una conciencia colectiva manifestada a través de un conjunto de significados compartidos. Este sistema de significados surge de la instrucción social y el proceso de socialización, facultando a los integrantes para comprender el entorno laboral y adecuarse a sus exigencias.

A.3 Cultura organizacional bajo el enfoque de la administración

Serna (2008) afirma que la cultura de una institución se compone de comportamientos, valores y creencias compartidos. En esta perspectiva, los valores corporativos son pilares esenciales en toda institución, siendo la expectativa que el total de sus integrantes los compartan. Estas ideas son integrales en la filosofía de gestión de una organización y suelen ser establecidas por los líderes de nivel superior.

Este enfoque enfatiza la importancia de los valores corporativos, y aboga por el desarrollo de diversos mecanismos dentro de las organizaciones para promover su adopción colectiva. Se busca que cada miembro incorpore estos valores en su actuación y alinee su conducta en el trabajo de acuerdo con ellos.

En resumen, la cultura organizacional desempeña un rol crucial en el éxito de las organizaciones e instituciones. Sin embargo, por sí sola, no puede generar los impactos necesarios en el compromiso, la identidad o el cumplimiento de metas. Para lograrlo, es imperativo que las

particularidades de la cultura estén alineadas con los atributos de los modelos teóricos que guíen sus operaciones.

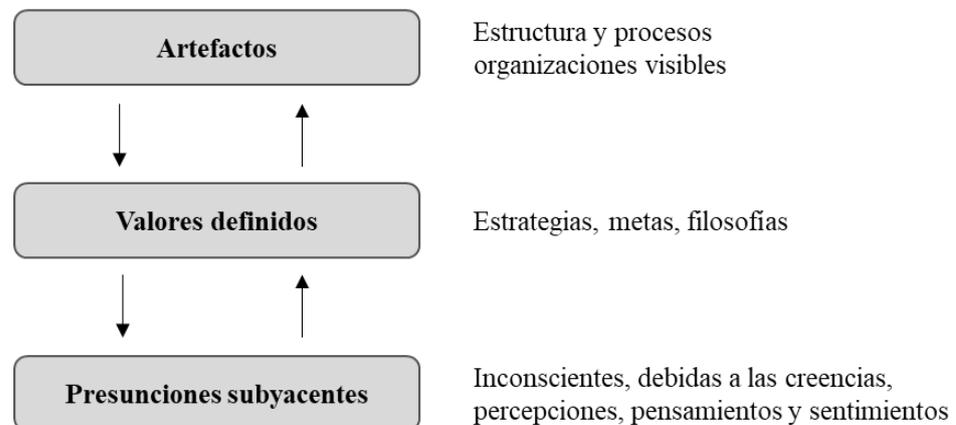
B. Modelos de cultura organizacional

B.1 El Modelo de Schein

Este modelo, engloba la cultura organizacional en tres niveles, los cuales constituyen diferentes aspectos de la cultura organizacional en un continuo de objetividad – subjetividad (Schein, 1990).

Figura 1

Modelo de niveles de cultura organizacional de Schein



Nota. Adaptado de “*Organizational culture*”, por Schein (1990).

Los artefactos comprenden la parte visible y tangible de la organización, desde la infraestructura, la vestimenta, la forma de interacción de los miembros, hasta los registros y documentos oficiales (Schein, 1990).

El nivel intermedio engloba las normas, valores e ideologías que la organización fomenta y que son respaldados por sus integrantes. Esto incluye la filosofía de gestión establecida por la alta dirección, la cual influye en el comportamiento y en cómo los miembros se identifican con la organización. Estos valores y creencias establecen los límites éticos tanto para la actuación individual como para la colectiva de los miembros de una organización (Schein, 1990, 2004).

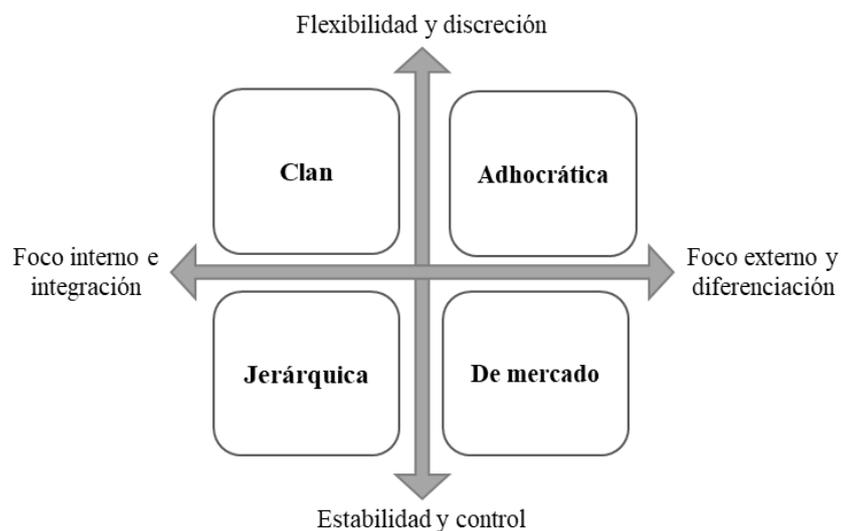
El tercer nivel engloba los supuestos subyacentes, los cuales ejercen una fuerte influencia en la manera en que los integrantes de una organización perciben, piensan y experimentan la representación que tienen de ella (Argyris, 1985).

B.2 El Modelo de Cameron y Quinn.

Este modelo tiene sus raíces en la investigación inicial llevada a cabo por Quinn y Rohrbaugh (1983) quienes postularon esta estructura con el propósito de analizar y evaluar la eficacia de las organizaciones. Esta conceptualización teórica propone la presencia de "valores en conflicto" que ejercen influencia sobre el desempeño de una organización. Estos valores se manifiestan en un espectro que va desde la flexibilidad y la discreción hasta la estabilidad y el control en la dimensión vertical. Además, se reflejan en el énfasis interno e integración versus el énfasis externo y diferenciación en la dimensión horizontal. Estas tensiones entre los valores en competencia generan cuatro tipos de culturas organizativas (Cameron y Quinn, 2006).

Figura 2

Modelo de tipos de cultura organizacional de Cameron y Quinn



Nota. Adaptado de "Diagnosing and changing organizational culture", por Cameron y Quinn (2006).

La cultura denominada "clan" refleja una dinámica similar a la de una familia, donde hace énfasis al trabajo en grupo, el respaldo de los líderes y la preservación de la tradición. En cambio, en la cultura

"adhocrática", la organización se percibe como un entorno dinámico, adaptable y altamente flexible, caracterizado por la innovación y la vanguardia. Por otro lado, la cultura "de mercado" se orienta hacia la obtención de resultados, mientras que la cultura "jerárquica" se distingue por contar con una estructura establecida para la estricta observancia del orden jerárquico (Cameron y Quinn, 2006).

B.3 El Modelo de Denison.

Este modelo es especialmente relevante para teóricos y consultores en el ámbito organizacional. Este modelo conceptualiza la cultura organizacional como la amalgama de valores, creencias y principios que fundamentan el sistema de gestión de una organización (Denison y Neale, 1999). El modelo es presentado en la Figura 3.

Figura 3

Modelo de rasgos de la cultura organizacional de Denison

Orientación externa	Adaptabilidad	Misión
Integración interna	Involucramiento	Consistencia
	Cambio y flexibilidad	Estabilidad y dirección

Nota. Adaptado de "Toward a theory of organizational culture and effectiveness", por Denison y Mishra (1995).

En esta visión, la cultura organizacional se caracteriza por cuatro atributos fundamentales: adaptabilidad, involucramiento, consistencia y misión. Los dos primeros están asociados con la flexibilidad, apertura y capacidad de respuesta ante las demandas del entorno, sirviendo como indicadores robustos del potencial de crecimiento de la organización. Por otro lado, los dos últimos se centran en la integración, dirección y visión, proporcionando indicadores más confiables en relación con la rentabilidad organizativa (Denison y Mishra, 1995).

La adaptabilidad conlleva la comprensión del mercado y el entorno, mientras que el involucramiento se relaciona con la alineación y

compromiso de la fuerza laboral, así como con su desarrollo. La consistencia abarca el equilibrio entre valores, sistemas y procesos, y la misión se centra en la definición clara del objetivo a alcanzar (Denison & Neale, 1999).

C. Dimensiones de la cultura organizacional.

La intención de aplicar modelos teóricos en la cultura organizacional, empezó en los años 80's (García, 2017).

Así lo confirma Hernández et al. (2007) ya que, para identificar las dimensiones clave de la cultura organizacional, es crucial emplear un modelo teórico que ofrezca una estructura y dirección. Esto simplifica y enfoca la investigación en las dimensiones e indicadores esenciales para comprender y evaluar la cultura organizacional de manera efectiva. Utilizar un modelo teórico, en lugar de una exploración dispersa, dirige la atención hacia aspectos relevantes y significativos, facilitando así una comprensión más profunda y precisa de este fenómeno complejo en el contexto empresarial o institucional.

En ese sentido, para el ámbito de estudio de la presente investigación, se tomó el reconocido modelo teórico de Denison, el cual se asienta en la premisa de Schein (2004), quien destaca que la cultura organizacional influye en el desempeño y los resultados de una organización. El modelo de Denison permite identificar el panorama sobre la percepción de la cultura organizacional, y analizar cada factor o variable que influyen en este, y cuyos resultados sirven de fundamento para formular estrategias de mejoramiento e incrementar el bienestar laboral.

El modelo de Denison es colaborador a nivel mundial, y es aplicado en diversos contextos económicos, administrativos y políticos. Se basa en cuatro dimensiones (adaptabilidad, involucramiento, consistencia y misión), sin embargo, el contexto actual de las organizaciones, busca integrar teórica y operacionalmente los niveles intangibles y tangibles de la cultura, evaluando el comportamiento y desempeño organizacional, y elaborando un diagnóstico sistémico que permita estimar los perfiles de

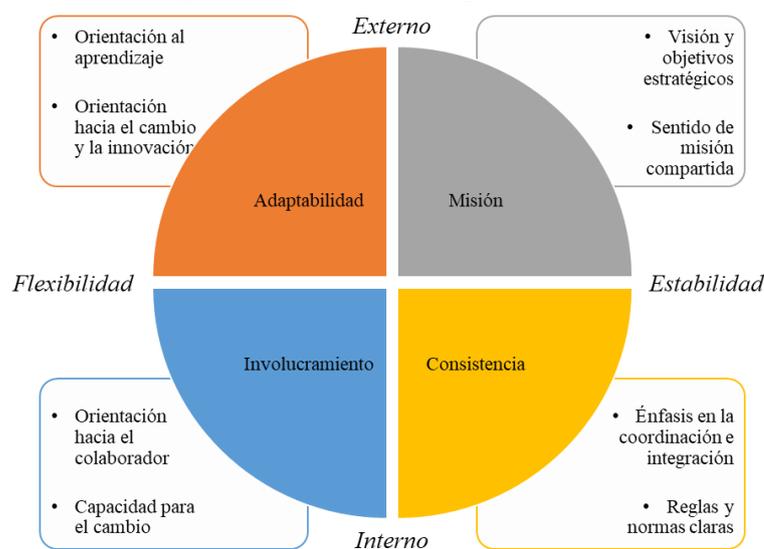
cultura de las organizaciones, y de esa forma establecer los cambios comportamentales que esa cultura requiera en función de un mejor desempeño (Acero, 2019).

En ese sentido, se desarrolló un nuevo modelo, basado en el trabajo de Denison, utilizando sus mismas dimensiones, para lo cual se tomó en cuenta un estudio más actual desarrollado por García (2017) y se desarrolló un nuevo instrumento de cultura organizacional.

Para describir el modelo propuesto, se detalló cada una de las dimensiones y sus indicadores correspondientes, los cuales se ven a continuación:

Figura 4

Modelo de diagnóstico de cultura organizacional



Nota. Adaptado de “Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional”, por García (2017).

C.1 Dimensión adaptabilidad

Ante la inestabilidad del entorno, las organizaciones deben desarrollar capacidades que les permitan adaptarse de manera continua a condiciones cambiantes y realizar ajustes necesarios para abordar eficazmente las demandas externas. En consecuencia, es imperativo que implementen estrategias que faciliten la alineación de sus procesos internos con dichas exigencias. Las organizaciones adaptables son impulsadas por sus miembros, muestran disposición para asumir riesgos,

aprenden de sus errores y cuentan con habilidades y conocimientos para instaurar transformaciones. Estas entidades están constantemente perfeccionando su aptitud para proporcionar beneficios a sus colaboradores (Senge, 1990; Stalk, 1988).

Esta dimensión consideró los siguientes indicadores:

- *Orientación al aprendizaje:* Es la disposición de la organización y sus miembros para adquirir nuevos conocimientos y habilidades, así como para mejorar continuamente sus procesos y prácticas en respuesta a cambios en el entorno o nuevas oportunidades.
- *Orientación hacia el cambio y la innovación:* Es la aptitud de la organización para adoptar y fomentar iniciativas y enfoques innovadores. Esto conlleva la disposición para cuestionar la situación actual y buscar soluciones creativas y únicas para abordar los desafíos presentes en la organización.

C.2 Dimensión misión

La misión es el sentido de propósito, las metas organizativas, los objetivos estratégicos y la visión futura que guían a una organización (Hamel y Prahalad, 1994; Mintzberg, 1987)

Denison (2001) resalta que la Misión puede ser reconocida como uno de los componentes culturales más significativos, dado que las organizaciones que carecen de una dirección clara tienden a enfrentar destinos no previstos. Es de vital importancia que la organización defina su objetivo principal y hacia dónde aspira llegar. Esto proporcionará a los colaboradores una comprensión clara sobre el motivo detrás de sus acciones y cómo contribuyen al cumplimiento de la Misión.

Esta dimensión consideró los siguientes indicadores:

- *Visión y objetivos estratégicos:* La claridad y la comunicación efectiva de la dirección y los objetivos estratégicos de la organización. Esto implica que los integrantes comprendan y compartan la visión de futuro de la organización.

- *Sentido de misión compartida:* Es el nivel en el cual los integrantes de una organización concuerdan una comprensión común y un sentido de propósito en relación con la misión y los objetivos de la organización. Esto fomenta la cohesión y el compromiso de los colaboradores.

C.3 Dimensión consistencia

La efectividad de las organizaciones se deriva de la coherencia y la integración interna. (Davenport, 1993; Saffold, 1988).

Se refiere a los principios, procedimientos y estructuras internas que respaldan, unen, sincronizan y supervisan el desempeño de los colaboradores. La consistencia mencionada en esta dimensión se refiere a la armonía que se observa entre las herramientas de gestión y las acciones y acuerdos adoptados (García, 2017)

Toda organización debe contar con la capacidad para llegar a acuerdos, incluso cuando existan diferentes perspectivas, y las operaciones deben estar adecuadamente coordinadas y armonizadas. Las organizaciones que exhiben esta cualidad, ostentan una cultura sólida y definida que incide de manera considerable en las acciones y conductas de sus integrantes (Martínez, 2010).

Esta dimensión consideró los siguientes indicadores:

- *Énfasis en la coordinación e integración:* Comprende la importancia que la organización otorga a la sincronización de actividades y esfuerzos entre diferentes áreas o departamentos. Esto se refiere a la habilidad de colaborar de forma conjunta y coordinada para alcanzar las metas de la organización.
- *Reglas y normas claras:* La existencia y comunicación de reglas, directrices y procesos que guían la conducta y las decisiones en la organización. Esto proporciona un marco de referencia claro para los miembros y contribuye a la consistencia en las operaciones.

C.4 Dimensión involucramiento

Según Spreitzer (1995) se refiere al compromiso laboral exhibido por los individuos dentro de una entidad organizativa. Los miembros en todos los niveles experimentan la sensación de poseer, al menos en cierta medida, alguna influencia en las decisiones que impactan sus roles laborales, percibiendo una conexión directa entre sus responsabilidades y las metas organizacionales.

Las organizaciones eficaces otorgan poder y autonomía a sus colaboradores, quienes se forman y cohesionan en torno a equipos, y fomentan el desarrollo del potencial humano en todos los niveles (Becker, 1964; Lawler, 1996; Likert, 1961).

Esta dimensión consideró los siguientes indicadores:

- *Orientación hacia el colaborador*: Es el grado en el cual la organización valora y fomenta la implicación activa y la salud general de sus colaboradores. Esto implica crear un ambiente donde los colaboradores se sientan escuchados, valorados y apoyados en su desarrollo.
- *Capacidad para el cambio*: Es la habilidad de la organización para gestionar y adaptarse a cambios, ya sean internos o externos, de manera efectiva y sin perder el rendimiento o la cohesión. Esto implica una disposición a abrazar nuevas formas de hacer las cosas y a responder ágilmente a las demandas del entorno.

1.1.2 Bienestar laboral

A. Definiciones

A lo largo de la historia, la importancia del bienestar laboral ha evolucionado desde las difíciles condiciones de la Revolución Industrial hasta la actualidad, donde se considera un pilar esencial para el éxito organizacional y el bienestar individual. La Revolución Industrial trajo consigo situaciones laborales deficientes, lo cual provocó el surgimiento de movimientos sindicales en el siglo XIX-XX, que abogaron por mejores

condiciones para los colaboradores. El desarrollo de la psicología industrial y organizacional en el siglo XX puso énfasis en el bienestar mental y emocional de los colaboradores, y en las décadas de 1980 y 1990, la administración de recursos humanos se consolidó como un elemento clave para el éxito organizacional, promoviendo un enfoque en el crecimiento personal y profesional de los colaboradores.

En el siglo XXI, el bienestar laboral ha adquirido un enfoque más integral, abarcando aspectos físicos, emocionales, sociales y financieros. Se ha reconocido a nivel global como un componente crucial para la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones. Las empresas que priorizan el bienestar de sus colaboradores experimentan beneficios tangibles, como mayor productividad y menor rotación de personal, lo que contribuye al éxito tanto a nivel individual como organizacional.

En ese sentido, diversos autores han fundamentado el bienestar laboral a lo largo de los años bajo un enfoque psicológico, físico o social. De entre los cuales, se destacan los más relevantes:

Según Warr (1994), el bienestar laboral se refiere a un estado de salud psicológica y emocional en el entorno laboral, derivado de la percepción favorable hacia el trabajo y el ambiente de la organización. Además, implica sentir satisfacción con las condiciones y el contexto laboral, así como alcanzar metas tanto a nivel personal como profesional. En este estado, los individuos experimentan un sentido de plenitud y bienestar en su desempeño laboral, lo que contribuye positivamente a su calidad de vida en general. Este equilibrio emocional y percepción positiva del trabajo son esenciales para cultivar un ambiente laboral saludable y productivo.

Así mismo, para Demerouti et al. (2001), el bienestar laboral se define como un estado favorable de rendimiento en el ámbito laboral, destacado por la armonización apropiada entre las exigencias del trabajo y los recursos individuales. Este estado propicia un sentimiento de éxito y contento en la esfera laboral, permitiendo a los individuos experimentar

una sensación de logro y satisfacción en sus tareas y responsabilidades laborales.

Para Schaufeli y Bakker (2004) el bienestar laboral es el resultado de la satisfacción, la salud, la seguridad y la vitalidad en el trabajo. Se manifiesta en un alto grado de compromiso y desempeño, y en una baja incidencia de problemas de salud y estrés.

Según Spector (2008) el bienestar laboral describe un estado en el que el colaborador experimenta satisfacción en su labor, muestra un genuino interés por su rendimiento y está completamente comprometido en aportar al éxito de la organización. Este estado no solo implica la mera complacencia en el trabajo, sino también una conexión emocional y un deseo activo de contribuir al progreso y prosperidad de la empresa. Cuando un individuo se encuentra en este estado de bienestar laboral, no solo está contento con su trabajo, sino que también se siente parte esencial del tejido organizacional, dispuesto a invertir su energía y esfuerzo en el alcance de las metas de la organización.

Así también, para Robbins y Judge (2017) el bienestar laboral es un estado integral que implica el equilibrio en aspectos físicos, mentales y sociales de la vida laboral de un individuo. Esto implica que el colaborador no solo se encuentra satisfecho con su labor, sino también se halla motivado y plenamente comprometido con sus responsabilidades. Además, este estado óptimo se refleja en una salud vigorosa y un bienestar general en el entorno laboral, promoviendo así un ambiente propicio para el crecimiento y el rendimiento efectivo.

B. Modelos de bienestar laboral

B.1 El Modelo de Warr.

Según Warr (1987) desde el aspecto psicológico, el bienestar laboral del colaborador se compone de dos elementos distintos. Uno de ellos es la "satisfacción laboral", que abarca las emociones que las personas experimentan en relación con su empleo y consigo mismas. El

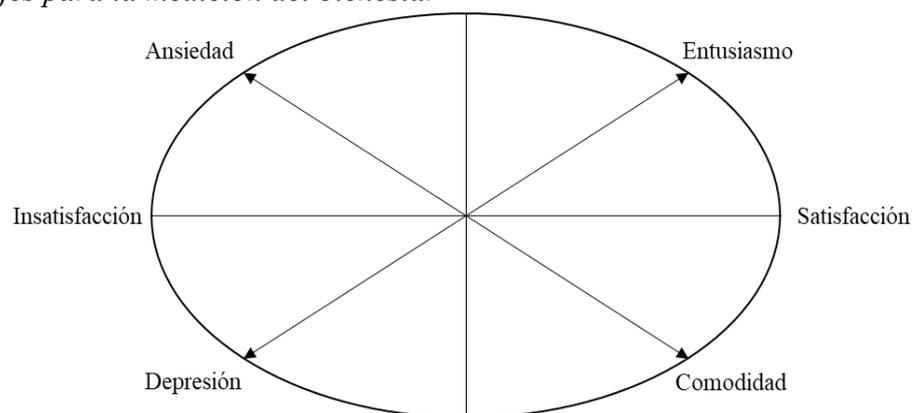
otro aspecto es la "satisfacción con la vida", que adopta una perspectiva más integral y amplia.

Los dos elementos fundamentales del bienestar general, se encuentran en el extenso ámbito de la salud mental, un concepto amplio que abarca también otras facetas como habilidades personales, metas, capacidad de actuar de manera autónoma y funcionamiento armonioso (Compton et al., 1996; Warr, 1987, 1994).

En un principio, el bienestar general de un colaborador era evaluado bajo una sola dimensión bipolar (desde sentirse mal hasta sentirse bien), sin embargo, en 1987, el profesor Peter B. Warr sugirió que se debían considerar 3 ejes principales, es así que propone el siguiente modelo axial:

Figura 5

Ejes para la medición del bienestar



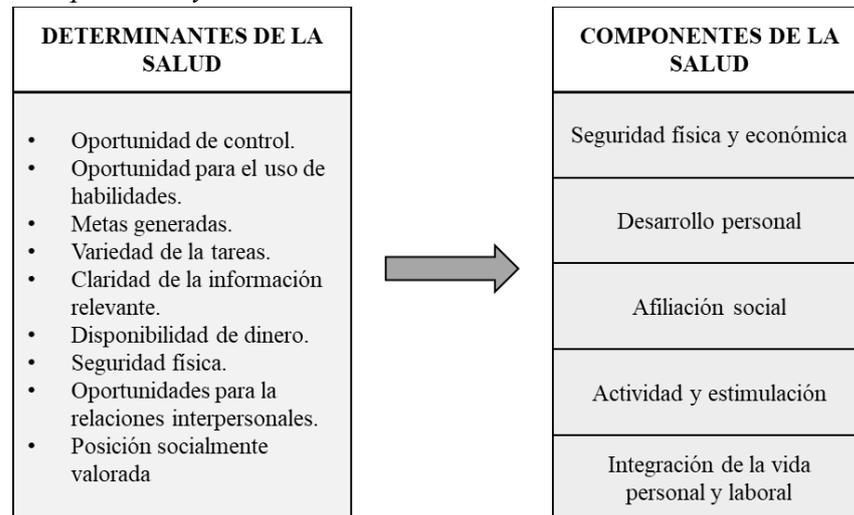
Nota. Adaptado de “*Work, unemployment, and mental health*”, por Warr (1987).

El diagrama adopta la forma de una elipse en lugar de un círculo, dado que la dimensión de la satisfacción tiene una importancia significativa, y esta puede variar considerablemente en función de la situación laboral del individuo. Además, todos los ejes están interconectados, ya que ninguno de ellos representa un factor independiente.

En este primer modelo, el autor también presenta las determinantes fundamentales que influyen en los 5 principales componentes de la salud mental en el trabajo:

Figura 6

Componentes y determinantes de la salud del modelo teórico de Peter Warr



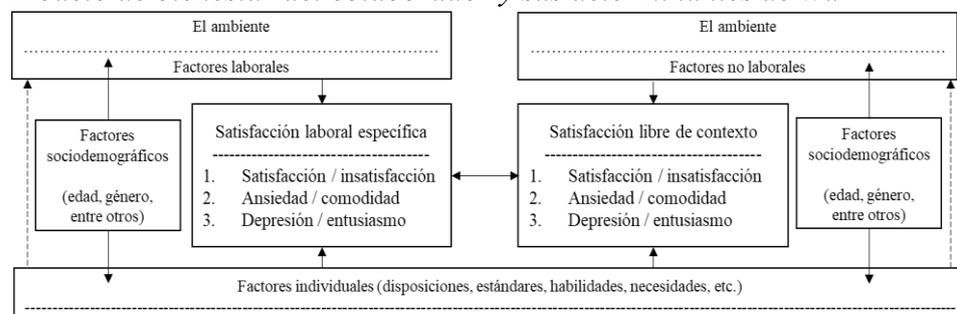
Nota. Adaptado de “*Work, unemployment, and mental health*”, por Warr (1999).

Con base en la retroalimentación de numerosos estudios con respecto al modelo axial de la Figura 5, y los componentes y determinantes de la Figura 6; Peter Warr propone un segundo modelo en el que incorpora características sociodemográficas (edad, sexo, años de servicio, entre otros) sobre el bienestar laboral (Warr, 1999).

Dicho modelo se ve a continuación:

Figura 7

Modelo de bienestar del colaborador y sus determinantes de Warr



Nota. Adaptado de “*Well-being and the Workplace*”, por Warr (1999).

Teniendo en cuenta los modelos mostrados, Warr (1990) menciona que no todas las vivencias emocionales pueden ser simplificadas a los mismos indicadores del bienestar laboral de un colaborador, y sugiere que la estructura mostrada, varía en base al contexto de diferentes situaciones en las que se desempeña cada colaborador.

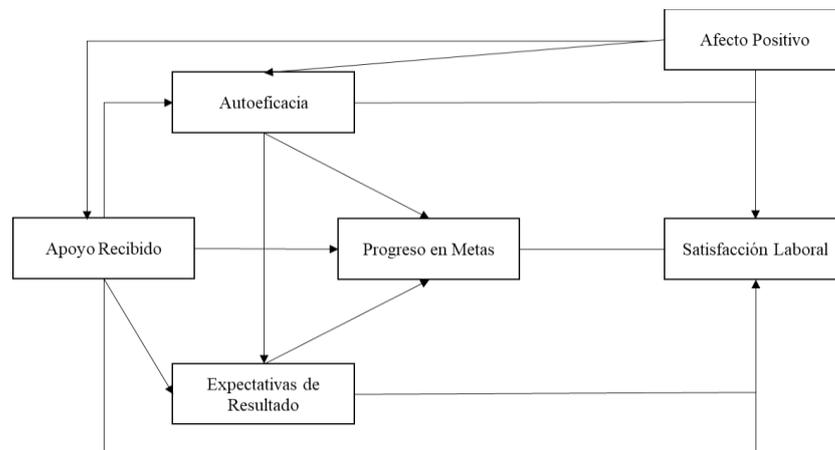
En síntesis, el modelo de Warr se centra en el bienestar subjetivo del individuo en el contexto laboral y no laboral. Poniendo en énfasis la experiencia emocional y psicológica de los colaboradores en su trabajo, así como su contexto demográfico. Este enfoque considera que el bienestar no solo se trata de ausencia de malestar, sino también de la presencia de experiencias y emociones positivas. De esta manera, se entiende que el bienestar laboral no es una medida única y estática, sino una experiencia multidimensional y cambiante a lo largo del tiempo (Warr y Inceoglu, 2012)

B.2 El Modelo de Lent

Este modelo se fundamenta en una perspectiva socio-cognitiva que aboga por la integración de factores afectivos, tanto disposicionales como situacionales (relacionados con las circunstancias laborales), junto con factores socio-cognitivos y de comportamiento. Estos componentes tienen la capacidad para generar un impacto positivo o negativo en el bienestar laboral (Lent y Brown, 2006). El modelo teórico de Robert Lent considera a las personas como individuos proactivos, con la capacidad de guiar su propia trayectoria profesional, la cual puede ser influenciada por el respaldo del entorno y los recursos personales disponibles (Lent, 2013).

Figura 8

Modelo social cognitivo de satisfacción laboral y con la vida de Lent



Nota. Adaptado de “*Toward a Unifying Theoretical and Practical Perspective on Well-Being and Psychosocial Adjustment.*”, por Lent (2004).

La originalidad del modelo de Lent reside en su integración de estas variables dentro de un marco que permite examinar su interacción y su impacto directo e indirecto en la anticipación de la satisfacción laboral. Estas ideas son integrales en la filosofía de gestión de una organización y suelen ser definidas por los líderes de nivel superior. Según este modelo, la probabilidad de que una persona experimente mayor satisfacción en su trabajo se incrementa a medida que percibe un mayor nivel de competencia en sus responsabilidades laborales, alberga expectativas favorables sobre los resultados, avanza hacia sus metas profesionales, recibe apoyo del entorno y muestra una disposición a experimentar emociones positivas. De igual modo, bajo estas circunstancias, es más posible que la persona experimente satisfacción en su vida en general (Lent et al., 2011).

B.3 El Modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL)

Esta teoría proporciona una explicación acerca de cómo diversas variables, tanto relacionadas con el trabajo como personales, afectan el entusiasmo y el bienestar de los colaboradores (Bakker et al., 2005; Bakker y Demerouti, 2013; Demerouti y Bakker, 2011)

En el modelo inicial propuesto por Demerouti et al. (2001), se introdujo el concepto de la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL) con el fin de identificar las características laborales que

desencadenan el deterioro de la salud a través del burnout, especialmente en profesionales del sector terciario. Se detalla que las demandas laborales engloban factores físicos, organizativos y sociales que provocan desgaste y estrés, mientras que los recursos laborales comprenden aspectos físicos, psicológicos, organizativos y sociales que están estrechamente relacionados con la motivación en el ámbito laboral.

Además, se afirmaba que cuando existe una combinación de elevadas exigencias laborales y una limitada disponibilidad de recursos, aumenta la probabilidad de experimentar burnout. Sin embargo, si se proveen abundantes recursos, es posible contrarrestar el impacto de las altas demandas y preservar el bienestar de los colaboradores. Las principales exigencias laborales incluyen la carga de trabajo excesiva y el desafío de conciliar la vida laboral con la familiar, mientras que la autonomía y el respaldo social se consideran recursos en el entorno laboral (Bakker et al., 2005)

Después, se expandió el modelo DRL, otorgando mayor importancia a los recursos y al compromiso laboral. En este contexto, se destaca que los recursos en el ámbito laboral no solo son fundamentales para mitigar los impactos adversos de las exigencias, sino que también son esenciales con el fin de lograr el desarrollo personal y el bienestar. Asimismo, estos propician la cultivación de recursos individuales, como el optimismo y la autoeficacia, lo que a su vez puede resultar en un mayor compromiso con la labor profesional (Bakker y Demerouti, 2007, 2013).

Por otro lado, se argumenta que las condiciones de los recursos y las exigencias laborales están influenciadas por las directrices y los protocolos implementados con el objetivo de preservar la salud y la seguridad de los colaboradores (Demerouti y Bakker, 2011).

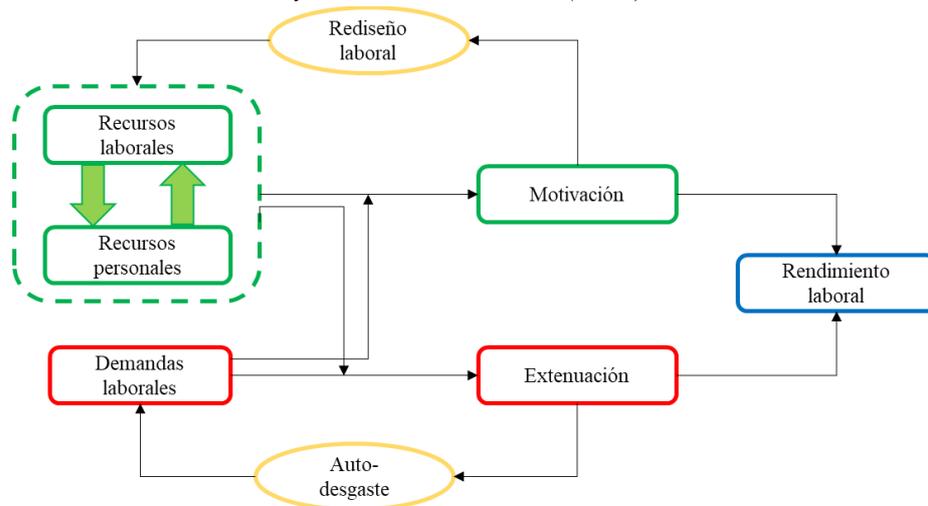
A partir de lo antes mencionado, se elaboró el modelo teórico DRL. Este modelo no solo explica cómo las circunstancias laborales tienen un impacto en la motivación y el bienestar, como se detalló previamente, sino que también describe cómo los colaboradores pueden adoptar una actitud proactiva para optimizar su entorno laboral. En consecuencia, las personas

más comprometidas con su profesión tienen la capacidad de ajustar su trabajo para aumentar los recursos disponibles, lo que conduce a una mayor motivación y desempeño laboral. Esto genera una "espiral de ganancias" en términos de recursos y compromiso laboral a través de la reconfiguración del trabajo. Por otro lado, aquellos con niveles elevados de agotamiento generan una mayor presión, lo que a su vez resulta en un aumento de las demandas laborales, creando un ciclo negativo de exigencias elevadas y preocupaciones laborales (Bakker y Demerouti, 2017).

En la figura 9 se representan los componentes fundamentales contemplados en la versión actualizada del modelo DRL que sustenta la teoría DRL:

Figura 9

Modelo de demandas y recursos laborales (DRL)



Nota. Adaptado de "Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward", por Bakker y Demerouti (2017).

Este enfoque teórico proporciona una comprensión profunda de cómo las exigencias y los elementos disponibles en el entorno laboral impactan en la motivación y el bienestar de los colaboradores. Al reconocer la importancia de equilibrar las exigencias laborales con la disponibilidad de recursos, el modelo DRL ofrece pautas valiosas para diseñar entornos de trabajo más saludables y productivos. Asimismo, destaca la necesidad de suministrar a los colaboradores con los recursos

indispensables para afrontar las demandas laborales, lo que puede ayudar a minimizar el riesgo de burnout y promover un mayor compromiso y satisfacción en el trabajo. En resumen, el modelo DRL se presenta como un instrumento esencial para optimizar el nivel laboral y el rendimiento de los colaboradores en diversos contextos profesionales.

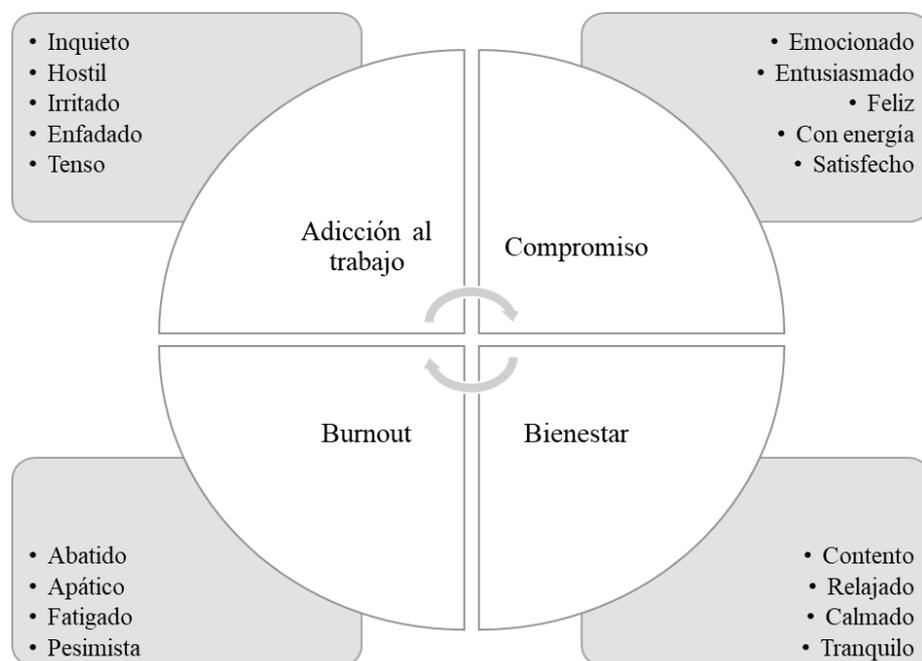
B.4 El Modelo Bidimensional de Experiencias Laborales

El Modelo Bidimensional de Experiencias Laborales fue desarrollado en la década de 2010. Arnold Bakker y Evie Taris fueron los investigadores que trabajaron en la formulación y desarrollo de este modelo teórico. Este modelo busca comprender y abordar diversas experiencias que los colaboradores pueden tener en su entorno laboral.

Este modelo, basa sus principios en cuatro experiencias laborales específicas (Bakker y Oerlemans, 2011)

Figura 10

Modelo bidimensional de experiencias laborales



Nota. Adaptado de “*Subjective well-being in organizations*”, por Bakker y Oerlemans (2011).

El compromiso refleja una alta energía y dedicación en el trabajo, con una inmersión completa en las tareas laborales. El bienestar laboral

combina altos niveles de satisfacción y disfrute en el trabajo con una activación adecuada para realizarlo de manera efectiva. La adicción al trabajo se caracteriza por una alta activación en el trabajo, pero con niveles bajos de satisfacción, lo que puede llevar a una compulsión por trabajar excesivamente. Por último, el burnout se identifica por experimentar bajos niveles tanto de activación como de satisfacción en el trabajo, resultando en agotamiento y un deterioro en el rendimiento laboral. Este modelo proporciona una comprensión detallada de las diferentes experiencias que los colaboradores pueden experimentar en su entorno laboral, lo que es fundamental para abordar el bienestar y la salud ocupacional de manera efectiva (Bakker et al., 2011).

En resumen, este modelo proporciona un marco efectivo para comprender y abordar las diversas experiencias que los colaboradores pueden tener en su trabajo. Al atender de manera específica las necesidades de compromiso, bienestar laboral, adicción al trabajo y burnout, las organizaciones pueden promocionar un clima laboral más saludable, eficiente y satisfactorio para sus colaboradores.

C. Dimensiones del Bienestar Laboral

Realizada una evaluación de los modelos teóricos del bienestar laboral, se consideró a tomar en cuenta el Modelo de Warr para esta investigación, ya que este modelo considera dos elementos principales que componen el bienestar laboral de un colaborador. Uno de ellos es la "satisfacción laboral", que se refiere a la evaluación subjetiva de las personas en relación con sus actividades profesionales. El otro es la "satisfacción con la vida", que tiene un enfoque más extenso; aunado a esto, este modelo considera las características sociodemográficas, y destaca 5 componentes principales que definen el bienestar laboral de un colaborador. Teniendo en cuenta lo mencionado, se consideraron 3 indicadores en base a las 5 dimensiones propuestas por Peter Warr:

C.1 Dimensión Seguridad Física y Económica

Se refiere a la percepción de los colaboradores sobre la seguridad física en el lugar de trabajo y su satisfacción con las condiciones económicas y remuneración. Según Warr (1987) la seguridad física implica la ausencia de peligros evidentes en el trabajo, mientras que la seguridad económica se relaciona con la percepción de que la remuneración es justa y adecuada.

Esta dimensión, considera los siguientes indicadores:

- *Satisfacción de los colaboradores con las condiciones de trabajo y seguridad en el entorno laboral:* Refleja el nivel de satisfacción de los colaboradores en congruencia con la seguridad y la salud en su entorno laboral. Esto abarca elementos como la prevención de riesgos laborales y la presencia de un entorno físico seguro.
- *Percepción de salario y beneficios justos y satisfactorios:* Se refiere a cómo los colaboradores perciben la adecuación y equidad de su salario y otros beneficios económicos proporcionados por la organización.
- *Accidentes laborales y lesiones:* Indica la ocurrencia y seriedad de los accidentes y lesiones que ocurren en el entorno laboral, lo que puede ser un indicador de la seguridad en el trabajo.

C.2 Dimensión Desarrollo Personal

Según Warr y Inceoglu (2012) esta dimensión implica la capacidad de aplicar efectivamente las habilidades adquiridas en el trabajo, lo que contribuye al sentido de logro y satisfacción personal. Se enfoca en el crecimiento y desarrollo profesional de los colaboradores, lo que puede generar una influencia constructiva en su motivación y contribución a la organización.

Esta dimensión, considera los siguientes indicadores:

- *Participación en programas de capacitación y desarrollo:* Evalúa la participación de los colaboradores en actividades de formación y desarrollo ofrecidas por la organización para mejorar sus habilidades y conocimientos.
- *Habilidades nuevas adquiridas por los colaboradores:* Describe cómo los empleados adquieren y desarrollan nuevas competencias y habilidades como resultado de iniciativas de capacitación y desarrollo.
- *Satisfacción de los colaboradores con las oportunidades de crecimiento y avance en la organización:* Evalúa el grado de satisfacción de los colaboradores con las oportunidades que tienen para progresar en su carrera dentro de la organización.

C.3 Dimensión Afiliación Social

Según Warr (1987) esta dimensión se refiere a la satisfacción y sentido de pertenencia que los colaboradores experimentan en sus interacciones sociales en el trabajo. Incluye relaciones interpersonales satisfactorias, un sentimiento de comunidad y colaboración efectiva en equipo. También abarca una comunicación clara y constructiva, así como el apoyo emocional y comprensión entre colegas y superiores. En conjunto, esta dimensión refleja la condición de las relaciones y el sentimiento de pertenencia a una comunidad en el ambiente laboral, lo que puede impactar positivamente en la satisfacción y rendimiento de los colaboradores.

Esta dimensión, considera los siguientes indicadores:

- *Satisfacción de relaciones interpersonales en el trabajo:* Indica el nivel de satisfacción de los colaboradores con sus relaciones y vínculos sociales con colegas, superiores y otros miembros de la organización.
- *Participación en actividades sociales:* Hace referencia a la implicación de los colaboradores en actividades y eventos sociales organizados por la empresa para fomentar la interacción y el compañerismo entre los integrantes del equipo.

- *Satisfacción con la comunicación y el apoyo recibido de colegas y superiores:* Evalúa la impresión de los colaboradores sobre la calidad de la comunicación y el soporte que reciben de sus compañeros de trabajo y superiores.

C.4 Dimensión actividad y estimulación

Esta dimensión se refiere al nivel de desafío y variedad en las tareas y responsabilidades que los colaboradores enfrentan en su trabajo diario. Según Warr (1990), la actividad y estimulación implican el uso efectivo de habilidades y conocimientos, así como el grado de autonomía y control que los colaboradores tienen sobre su trabajo.

Esta dimensión, engloba los siguientes indicadores:

- *Satisfacción de los colaboradores con la variedad y desafío de sus tareas diarias:* Refleja el nivel de satisfacción de los colaboradores con la diversidad y complejidad de las tareas que realizan en su trabajo diario.
- *Empleo de habilidades y conocimientos de manera efectiva:* Indica en qué medida los colaboradores pueden aplicar y utilizar sus destrezas y conocimientos de manera efectiva en su labor.
- *Autonomía y control que los colaboradores tienen sobre su trabajo:* Evalúa el grado de autonomía y control que tienen los colaboradores sobre la forma en que realizan sus tareas y responsabilidades laborales.

C.5 Dimensión integración de la vida personal y laboral

Según Warr y Clapperton (2004), esta dimensión equilibra y armoniza de manera efectiva las demandas y responsabilidades tanto de su vida laboral como de su vida personal y familiar de los miembros de una organización. Implica la capacidad de gestionar y satisfacer las necesidades y compromisos en ambos ámbitos, de manera que no se generen conflictos significativos o tensiones que afecten de manera negativa la calidad de vida y el bienestar global del individuo.

Esta dimensión, considera los siguientes indicadores:

- *Satisfacción de los colaboradores con el equilibrio entre trabajo y vida personal:* Refleja el nivel de satisfacción de los colaboradores con respecto a cómo se integra su vida laboral con su vida personal y familiar.
- *Flexibilidad laboral:* Se refiere a las opciones y posibilidades que tienen los colaboradores para adaptar sus horarios y condiciones laborales para satisfacer sus necesidades personales y familiares.
- *Programas o iniciativas que promueven el bienestar y la conciliación entre trabajo y vida personal:* Incluye las políticas y programas implementados por la organización para apoyar el balance entre las actividades laborales y la vida personal de los colaboradores.

1.2 Antecedentes

1.2.1 Internacionales

Corimayhua et al. (2022) emplearon un muestreo probabilístico aleatorio estratificado compuesto por 200 docentes. Emplearon una metodología cuantitativa con un enfoque correlacional y un diseño transversal no experimental. Para la recopilación de datos, se aplicó una encuesta con un cuestionario de 40 ítems diseñado para investigar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la Universidad Nacional de Educación. A través de un análisis estadístico descriptivo e inferencial, especialmente utilizando el análisis no paramétrico de Rho de Spearman, se evaluaron los datos recopilados. Los hallazgos demostraron una conexión sustancial entre las variables, con un coeficiente de 0.766, proporcionando pruebas convincentes de una asociación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre los profesores de la Universidad Nacional de Educación.

Ortiz De Agui et al. (2021) exploraron la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral mediante un enfoque cuantitativo y observacional. La muestra incluyó a 80 colaboradores, seleccionados por conveniencia mediante muestreo no probabilístico, y se empleó la técnica de

entrevistas con cuestionarios previamente validados. El análisis reveló que el 81,7% percibía una cultura organizacional fuerte, con el 70% experimentando un alto bienestar laboral. Se encontró una significativa relación ($p \leq 0,05$) entre una cultura organizacional fuerte y un elevado bienestar laboral, especialmente en las dimensiones de desarrollo en el trabajo, relación con el jefe, oportunidades e incentivos, y ambiente laboral. En conclusión, según los colaboradores de la Red de Salud Huamalíes en 2019, el fortalecimiento de la cultura organizacional se vincula de manera significativa con un mayor bienestar laboral, resaltando la importancia de esta conexión para promover un entorno laboral positivo.

García et al. (2020) determinaron la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los servidores públicos en una institución educativa. La metodología utilizada fue de carácter correlacional y descriptiva, con un diseño no experimental de tipo transversal. La población objeto de estudio estuvo compuesta por cuatro (4) directivos y cuarenta y seis (46) docentes. Para la recolección de datos, se empleó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario compuesto por 36 ítems con escala de Likert como instrumento. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre las variables analizadas. En consecuencia, se concluyó que el desarrollo de una cultura organizacional adecuada por parte de los directivos puede contribuir significativamente a mejorar el bienestar laboral de los servidores públicos.

Mendoza et al. (2020) analizaron la relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y engagement en el sector de confecciones de Piedecuesta, Santander. Para lo cual emplearon una metodología cuantitativa con diseño no experimental y de corte transversal, empleando cuestionarios OCAI, S20/23 y UWES-17, y el software SPSS para el análisis de datos. La muestra estuvo conformada por 72 empresas de dicho sector. Los resultados mostraron que la cultura predominante era de tipo clan, con un enfoque jerarquizado en el desarrollo humano, lo que generó un entorno familiar y alta satisfacción laboral. Los empleados demostraron un alto nivel de engagement, mejorando el desempeño y la motivación. Se concluyó que la cultura organizacional se relaciona más con la satisfacción laboral que con el engagement, destacando la necesidad de explorar más variables en el futuro.

Vargas y Flores (2019) determinaron si la cultura organizacional y la satisfacción laboral eran predictores del desempeño laboral en bibliotecarios de la ciudad de Mérida, Yucatán, México, para ello, aplicaron tres instrumentos: el Denison Organizational Culture Survey (DOCS), el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota y la Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios, encuestando así a 193 participantes, de los cuales 74 fueron varones y 119 fueron mujeres; los datos recopilados fueron procesados mediante el análisis de regresión múltiple, para la muestra universal y por sexo. Los resultados revelaron que los factores de la cultura organizacional y la satisfacción laboral que influyen en el desempeño son responsabilidad y calidad, actitud de servicio, comunicación, trabajo en equipo y protección al medio ambiente.

Gómez y Ricardo (2012), se propusieron identificar los perfiles de cultura organizacional en cuatro sectores productivos de la ciudad de Bogotá y analizar su relación con la capacidad innovadora de dichos sectores. Para lograr este objetivo, seleccionaron una muestra de 141 empresas de cuatro subsectores, utilizando el modelo y formulario de encuesta de Denison (1998, 2005) para estimar los perfiles sectoriales de cultura organizacional. Aunque el estudio no encontró diferencias significativas en los perfiles generales de la cultura corporativa entre los sectores, sí identificó disparidades en la forma en que la innovación estaba vinculada a las variables de cultura organizacional en cada sector. Las empresas innovadoras y las menos innovadoras en un mismo sector obtuvieron puntuaciones divergentes en las variables de cultura organizacional. En resumen, se confirmó una conexión estadística entre la innovación y las características de la cultura organizacional. Sin embargo, la relación compleja entre las variables de cultura organizacional y los coeficientes de correlación plantea desafíos para la aplicación de modelos económicos que expliquen la innovación.

Calderon et al. (2003) se propusieron establecer relaciones entre diversas variables. Partiendo de la premisa de que los líderes de las organizaciones tengan experiencia en los ámbitos técnico y sociocultural. Un aspecto importante del conocimiento sociocultural es garantizar el bienestar y la satisfacción de los empleados. Se cree que esto está relacionado con los resultados económicos, la resolución de conflictos, la satisfacción del cliente y la eficacia general de la

organización. La comprensión y abordaje de factores socioculturales se presentan como cruciales para superar programas de asistencia y mejorar la calidad de vida de los colaboradores. En su enfoque metodológico cualitativo-cuantitativo, llevaron a cabo 14 entrevistas en profundidad y 204 encuestas a colaboradores en siete empresas con diversos niveles ocupacionales. Los hallazgos indicaron que la satisfacción de los colaboradores estaba vinculada a culturas corporativas que se describían como corporativistas, abiertas y pragmáticas. No obstante, no se pudo establecer de manera evidente una relación entre las organizaciones que tenían culturas orientadas al proceso y el bienestar de sus colaboradores.

1.2.2 Nacionales

Díaz et al. (2022) identificaron la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad de la costa peruana. Su investigación tuvo una metodología de nivel descriptiva, correlacional y de corte transversal, la muestra consistió en 48 docentes, obtenidos mediante muestreo aleatorio simple. Utilizaron dos instrumentos: la escala de satisfacción laboral SL-SPC y otro para cultura organizacional, ambos en escala de Likert. Para los análisis estadísticos, emplearon la correlación de Spearman. Como resultado, obtuvieron que el 66.7% presentó una cultura organizacional neutra, el 20.8% fuerte y el 12.5% débil. El 79.2% indicó tener una satisfacción laboral media, el 14.6% alta y solo el 6.3% baja. La cultura organizacional se relacionó con la satisfacción laboral de los docentes ($r=0,375$, $p=0,009$). Concluyeron que existía una correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, y que las actividades en la primera mejorarían la segunda.

Escobedo (2022) determinó la relación entre las variables de estudio mediante una metodología de enfoque cuantitativo-correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal. El muestreo, realizado de manera estratificada, contó con la participación de 296 colaboradores. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral. Las percepciones de los colaboradores hacia la cultura organizacional variaron, destacando una tendencia hacia la insatisfacción en las dimensiones rutinaria, burocrática y la percepción general. En cuanto al compromiso laboral, se observó un nivel general moderado con una inclinación

hacia el nivel alto. Las conclusiones indicaron que la cultura organizacional predominante se caracteriza por ser burocrática y rutinaria, con un enfoque tradicional en la toma de decisiones y trámites administrativos lentos. Adicionalmente, en el contexto de la pandemia por Covid-19, los colaboradores del sector público demostraron un mayor compromiso hacia su institución, evidenciando un sentido de afecto, lealtad y la necesidad de continuar contribuyendo en tiempos difíciles para satisfacer las necesidades propias y las de sus familias.

Sinahuara (2022) determinó la relación entre las variables de estudio. Su investigación, de carácter básico y con un diseño no experimental de tipo transversal, incluyó a una muestra de 35 colaboradores. La recopilación de datos se llevó a cabo a través de encuestas y cuestionarios como instrumentos de medición. Los resultados señalaron que el nivel de cultura organizacional fue evaluado como regular en un 42%, mientras que el bienestar laboral se situó en el rango medio con un 39%. Esta observación condujo a la conclusión de una relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín. Este hallazgo se respaldó mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.976, indicando una correlación positiva muy alta, con un valor de significancia de 0.000. Esto sugiere que un 95.26% de la cultura organizacional tiene un impacto en el bienestar laboral de los colaboradores.

Valero et al. (2022) determinó la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores en la institución educativa secundaria Túpac Amaru en la provincia de Espinar. Utilizaron un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, y la población de estudio comprendió diecinueve docentes a quienes se les administró una encuesta sincrónica mediante un cuestionario para evaluar las variables de interés. Los resultados revelaron niveles significativos de cultura organizacional y satisfacción laboral entre los docentes, atribuidos al ejercicio colaborativo en la institución y al reconocimiento recibido por parte de padres y estudiantes hacia el cuerpo docente. En última instancia, se concluyó que existe una estrecha conexión y una marcada dependencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del cuerpo docente.

Ayala (2019) determinó la relación entre las variables utilizando el modelo de cultura organizacional de Denison, que abarca adaptabilidad, misión, involucramiento y consistencia. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental de tipo transversal. La población comprendió a 92 colaboradores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Madre de Dios. Las técnicas de recolección de datos incluyeron observación directa, encuestas y revisión documentaria. Los resultados indicaron una relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los colaboradores administrativos, reflejándose en una tendencia relativamente estable hacia el trabajo. La conclusión del autor sugiere que la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Madre de Dios exhibe una organización efectiva y un alto grado de integración interna, al proporcionar salarios adecuados, oportunidades de ascenso y rotación de personal.

Tinoco et al. (2014) exploró la relación entre las variables de estudio en el cuerpo docente de la facultad de ingeniería industrial de la UNMSM. Adoptaron un enfoque descriptivo-correlacional, focalizando su investigación en los 60 docentes nombrados de la facultad. Los autores basaron su trabajo en el modelo de López para la variable de satisfacción laboral, adaptándolo con 4 dimensiones y 22 ítems, y para la variable de cultura organizacional, se inspiraron en el trabajo de Agustini et al. (2012), utilizando 4 dimensiones. Tras realizar análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, concluyeron que existe una relación positiva, aunque débil, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM. No obstante, sugirieron que mejoras en aspectos como la motivación, identificación institucional, comunicación y fortalecimiento de valores podrían generar niveles más elevados de satisfacción laboral.

1.2.3 Locales

Escarcena (2023) investigó la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de los hoteles de tres estrellas en Puno durante el año 2022. Para ello empleó una metodología de diseño no experimental y nivel correlacional, con una población de 101 trabajadores de diversos hoteles

de tres estrellas, a quienes encuestó para obtener información precisa. La encuesta, validada por expertos, mostró una confiabilidad de 81% para la cultura organizacional y 72% para la satisfacción laboral, según el coeficiente de Alfa de Cronbach. Los resultados revelaron que la mayoría de los encuestados no tenía una opinión definida, aunque se observó una correlación positiva moderada de 0.533 (53.3%) entre las variables, con un P-valor de 0.019, indicando una relación significativa. En conclusión, la cultura organizacional estuvo relacionada positivamente con la satisfacción laboral en los hoteles de tres estrellas de Puno.

Nina (2022) investigó cómo la cultura organizacional incide en la satisfacción laboral del personal administrativo en el Distrito Fiscal de Puno durante el periodo 2016-2017. Para ello, utilizó una metodología cuantitativa con un alcance correlacional-descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó un muestreo censal no probabilístico, con una muestra de 148 empleados administrativos. Los resultados mostraron que la cultura organizacional estaba directamente (Correlación de Pearson = 0,884) y significativamente ($p = 0,000$) relacionada con la satisfacción laboral del personal administrativo en dicho distrito y periodo. En conclusión, se encontró una fuerte y significativa correlación entre las variables, lo cual indicaba que una buena cultura organizacional incrementa la satisfacción laboral del personal administrativo.

Alférez (2021) investigó la correlación entre las variables mediante un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un corte transversal. La población de estudio incluyó a 32 docentes de la institución educativa, y la técnica de investigación utilizada fue la encuesta, con el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados señalan que el 79% de los profesores perciben el clima organizacional como de nivel medio, mientras que el 15% lo considera de nivel bajo y el 06% lo evalúa como de nivel alto, indicando en su mayoría una experiencia satisfactoria y equilibrada del clima organizacional. En relación a la satisfacción laboral, el 76% de los docentes la perciben como de nivel medio, el 12% como de nivel bajo y otro 12% como de nivel alto, lo que significa que mayoritariamente experimentan una satisfacción laboral positiva y moderada. En conclusión, se infiere que el trabajo en equipo, la cooperación y la cohesión están significativamente relacionados con la satisfacción laboral de los docentes.

Vilca (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, con una población conformada por 19 profesores y una muestra de tipo censal. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados de la estadística descriptiva e inferencial revelaron una correlación positiva alta de 0,99 entre las variables de estudio. En conclusión, tanto la cultura organizacional como la satisfacción laboral cuentan con un alto nivel de aceptación entre los docentes de esta institución educativa.

Mamani (2019) tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la unidad de gestión educativa local - Puno. La metodología de investigación adoptada fue hipotético-deductiva, con un enfoque cuantitativo, de tipo explicativo causal y un diseño no experimental; la muestra incluyó a 50 colaboradores de la institución. Los resultados revelaron una influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Puno. En síntesis, el 74.0% de los colaboradores indicó que el clima organizacional es insatisfactorio, atribuyendo esta percepción a problemas como la escasa interacción entre compañeros y superiores, así como a una identidad institucional poco sólida, lo cual repercute negativamente en la eficiencia para alcanzar metas y objetivos.

Mamani (2018) buscó analizar la relación entre las variables de estudio. Para ello, aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-explicativo. La población total consistió en 40 colaboradores, y a través de un muestreo aleatorio simple, se seleccionó una muestra representativa de 20 colaboradores. Los resultados revelaron que nueve colaboradores experimentaron insatisfacción profesional debido a cargas horarias excesivas y escasas oportunidades de desarrollo, lo que limitaba la realización de sus aspiraciones laborales, ya sea por horarios incompatibles con responsabilidades familiares, un entorno laboral desfavorable o relaciones poco cordiales con colegas o superiores. Además, once participantes señalaron que el trabajo en equipo no era considerado relevante en la institución, dificultando el logro de metas y objetivos en beneficio de la organización. Por otro lado, diez personas percibieron estímulos sociales,



indicando que aquellos que cumplían con sus responsabilidades laborales eran reconocidos, fortaleciendo así la autoestima individual de cada colaborador. En conclusión, se destacó que el reconocimiento constituye una forma efectiva de incentivar a los colaboradores para un buen desempeño laboral.

Ponce (2019) buscó determinar la relación entre las variables de estudio. Su investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. Utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento, empleando las pruebas estadísticas de la Chi cuadrado y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para corroborar las hipótesis. Los resultados demostraron relaciones positivas en cada una de las dimensiones, excepto en las relaciones políticas. Por lo tanto, el autor concluyó que a medida que se fortalezcan las relaciones interpersonales, el compromiso organizacional, la afiliación y la identidad personal, se experimentará un mayor nivel de satisfacción laboral. En contraste, en el caso de las relaciones políticas, la situación es inversa; es decir, a medida que estas disminuyan, la satisfacción laboral aumentará. En conclusión, se determina que un clima organizacional más positivo entre los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno se traduce en una mayor satisfacción laboral.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

La naturaleza humana es intrínsecamente social e interactiva, ya que las personas viven en continua relación con sus semejantes. Ante las limitaciones individuales, surgió la necesidad de cooperar y establecer organizaciones que se encargan de planificar y coordinar diversas actividades con el fin de alcanzar objetivos o metas compartidas (Schein, 1991).

Bajo la premisa anterior, es vital saber que las organizaciones, como sus integrantes, tienen vida propia (Díaz y Atela, 2019). La interdependencia entre las personas y las organizaciones resalta una relación mutua, estrecha e indivisible; idealmente, esta relación debería ser provechosa para ambas partes. Por lo tanto, la organización debe poseer una consistencia, asignando los recursos adecuados no solo para fomentar el crecimiento óptimo de sus integrantes, sino también para definir claramente sus roles, establecer normas y aplicar mecanismos de control. Esto, a su vez, permite una gestión administrativa efectiva que asegura la continuidad y expansión de una organización, así como la consecución de los resultados previstos (Salanova y Schaufeli, 2009)

Desde la perspectiva previa, y basado en un enfoque desde el ámbito laboral, es imperativo que toda organización o institución logre un equilibrio entre los estímulos ofrecidos y las aportaciones de sus colaboradores. Esto es esencial al llevar a cabo diversos y cambiantes procesos, que enriquecen tanto el trabajo del colaborador, como su desarrollo individual. Asimismo, este enfoque promueve un desempeño laboral efectivo y una satisfacción personal, junto con el cultivo de relaciones armoniosas con colegas, subordinados y superiores (Marchiori, 2011). En síntesis, se puede afirmar que el capital humano constituye el activo más importante de toda organización, empresa o institución.

Reconociendo la influencia de las organizaciones en el bienestar laboral de los colaboradores, se destaca la necesidad de tener una adecuada cultura organizacional, donde cada escenario de trabajo, no sea solo visto como un intercambio productivo, sino como un espacio de vida (Salanova et al., 2016), en este contexto enriquecedor, cada integrante de una organización no solo cumple con sus responsabilidades, sino que

también tiene la oportunidad de desarrollar y perfeccionar sus habilidades de manera segura y respaldada. Esta cultura fomenta el involucramiento, propiciando un sentido de pertenencia y colaboración que se traduce en un ambiente laboral gratificante y enriquecedor. Además, este contexto favorece el crecimiento tanto a nivel personal como profesional, permitiendo que cada colaborador posea esa adaptabilidad que le permita desarrollar su máximo rendimiento y aportar de manera significativa al logro de la misión de toda organización.

De lo anterior mencionado, es posible afirmar que, un adecuado bienestar laboral en los colaboradores, trae consigo un efecto positivo en el rendimiento y rentabilidad de una organización (Cooper y Cartwright, 1994); ya que todo colaborador desarrolla la autoeficacia y el compromiso organizacional, y esto se asocia no solo con el logro de objetivos, sino también con el bienestar físico y psicológico de todos los miembros de una organización (Solberg, 2016).

Sin embargo, pese que, a lo largo de la historia, las organizaciones han evolucionado y ajustado sus prácticas para satisfacer las necesidades de los colaboradores en cada época; actualmente, prevalece una marcada inestabilidad en las condiciones laborales de diversas entidades. Esta situación puede atribuirse a una multiplicidad de factores, siendo uno de los elementos preponderantes la falta de implementación de modelos teóricos y estrategias de intervención específicamente diseñados para optimizar tanto la cultura organizacional como el bienestar laboral de una organización. Esta carencia en la adopción de prácticas efectivas, destinadas a optimizar el entorno laboral y la satisfacción de los colaboradores, se convierte en un desafío de gran relevancia para la gestión y liderazgo de las organizaciones en la actualidad.

La Universidad Nacional del Altiplano, se destaca como una institución emblemática en la región del altiplano peruano, ocupando una posición de liderazgo en la oferta de formación académica, y contribuyendo significativamente al desarrollo educativo y cultural de la región Puno. No obstante, la Oficina de Ejecución e Inversiones, cuyo propósito es gestionar y supervisar la ejecución de una diversidad de proyectos en infraestructura, se encuentra inmersa en un escenario desafiante en lo que respecta a la administración de su capital humano.

En respuesta a esta situación, se plantea la imperativa necesidad de realizar un análisis exhaustivo y detallado sobre la dinámica que se establece entre la cultura

organizacional de esta Oficina y el bienestar laboral de sus colaboradores. Este análisis se vuelve esencial para comprender cómo los valores, normas y prácticas de la organización influyen directamente en el ambiente de trabajo y en el bienestar de los colaboradores, lo cual, a su vez, repercute en su desempeño y compromiso con los objetivos y metas de la institución.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, se planteó determinar la influencia de la cultura organizacional en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el involucramiento en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?
- ¿Cuál es la relación entre la consistencia en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?
- ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?
- ¿Cuál es la relación entre la misión en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?

2.3 Justificación

La investigación se justifica en la importancia de comprender como la cultura organizacional afecta de forma directa e indirecta en el bienestar laboral de los

colaboradores en la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno

En primer lugar, la cultura organizacional es una conciencia colectiva que sirve como el pilar fundamental en el que se sustentan la identidad y los procedimientos operativos de una organización o entidad, este conjunto de valores y prácticas distingue a la entidad de otras al formalizar y uniformizar sus comportamientos sociales (Méndez, 2006). En el caso específico de la Oficina de Ejecución e Inversiones, una cultura arraigada en los valores y metas institucionales, constituye un factor impulsor que promueve la cohesión y la alineación de esfuerzos en la administración y ejecución de proyectos de la Universidad Nacional del Altiplano.

Comprender los patrones culturales predominantes y su influencia en las prácticas laborales, no solo proporciona una perspectiva esencial sobre el funcionamiento interno, sino que también permite identificar áreas de sinergia y posibles conflictos que puedan afectar el desempeño y los resultados de esta Oficina.

En segundo lugar, el bienestar laboral se ha erigido como un indicador clave de la salud organizacional y el rendimiento sostenible a largo plazo, ya que, al priorizar la seguridad y salud de los colaboradores, se reducen los riesgos de accidentes y conflictos. Además, al ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional, se promueve el crecimiento personal y la satisfacción en el trabajo, y a su vez, un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo, junto con reconocimientos por el desempeño destacado, fortalece la motivación y el sentido de pertenencia (Carr y Beaver, 2002). En ese sentido, lograr el equilibrio entre trabajo y vida personal, así como el sentido de propósito, contribuyen a un mayor bienestar físico y emocional de los colaboradores.

Dentro de este contexto, llevar a cabo una evaluación minuciosa de las dimensiones que componen el bienestar laboral en la Oficina de Ejecución e Inversiones, se erige como una iniciativa no solo proactiva, sino también esencial para fomentar un entorno laboral saludable, y altamente productivo. Esta estrategia no solo responde a un imperativo de responsabilidad hacia los miembros del equipo, sino que también se perfila como una vía inteligente para maximizar el retorno de inversión en el capital humano de la organización. Al propiciar condiciones laborales óptimas y respaldar el bienestar integral de los colaboradores, se establece un sólido cimiento que repercute directamente

en la calidad y eficacia de la ejecución de proyectos, llevando así, a un mayor índice de éxito en las iniciativas emprendidas por la Oficina.

Asimismo, esta investigación responde a la necesidad de personalizar las estrategias de gestión de recursos humanos en función de las particularidades de la Oficina de Ejecución e Inversiones. Los resultados de este estudio proporcionan información valiosa para la formulación de políticas y prácticas adaptadas a las características y necesidades particulares de la Oficina, contribuyendo así a la optimización de su desempeño y la maximización de su impacto en la gestión y ejecución de proyectos.

Por último, esta investigación, también contribuirá al corpus de conocimiento en el ámbito de la gestión organizacional y el bienestar laboral, ofreciendo un caso de estudio concreto que puede servir de referencia y guía para otras instituciones u organizaciones similares. Los hallazgos y conclusiones obtenidos no solo serán de relevancia para la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, sino que también tendrán el potencial de aportar a la mejora continua y la innovación en la gestión de recursos humanos a nivel regional y nacional.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

- Determinar la relación de la cultura organizacional en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

2.4.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación del involucramiento y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- Determinar la relación de la consistencia y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

- Determinar la relación de la adaptabilidad y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- Determinar la relación de la misión y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

- Existe relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe relación entre el involucramiento y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- Existe relación entre la consistencia y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- Existe relación entre la adaptabilidad y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- Existe relación entre la misión y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

CAPÍTULO III

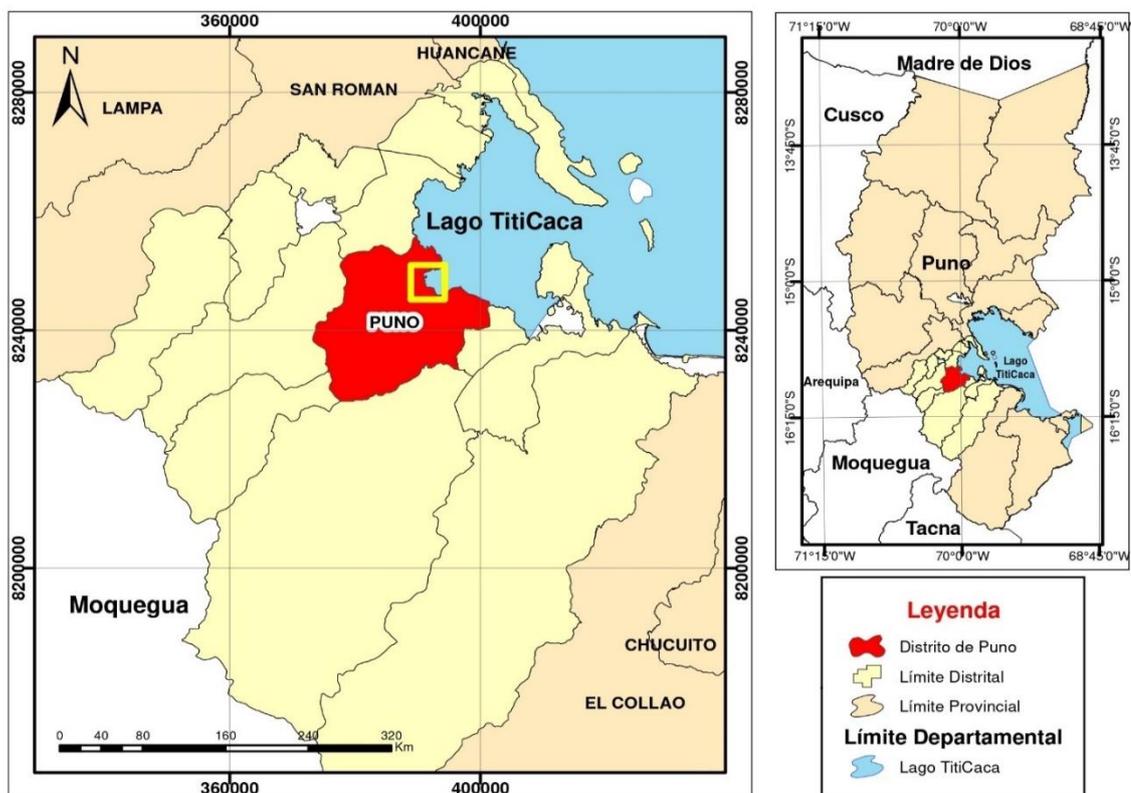
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

La investigación se llevó a cabo en la Unidad Ejecutora de Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano, ubicada en el distrito, provincia y departamento de Puno.

Figura 11

Mapa de ubicación del lugar de estudio



3.2 Población

Según Hernández & Mendoza (2018) la población como es el conglomerado de individuos que cumplen con ciertas características similares. Así mismo, Carrasco (2005) la describe como el conjunto de elementos presentes en el área espacial donde se lleva a cabo la investigación.

En ese sentido, la población de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano, está conformada por el total de 200 colaboradores.

3.3 Muestra

La muestra es de tipo no probabilístico intencional ya que, según Hernández y Mendoza (2018) La selección de las unidades no se determina por la probabilidad, sino por consideraciones relativas a las características y el contexto del estudio.

De la misma forma, Carrasco (2005) argumenta que esta muestra se elige a discreción del investigador, sin seguir ningún método matemático o estadístico específico, optando por aquellos elementos que el investigador considera apropiados y que percibe como los más representativos.

En ese sentido, la muestra comprende el total de la población, es decir, de los 200 colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano.

3.4 Método de investigación

3.4.1 Tipo de investigación

La investigación es básica, ya que ayuda a la generación de nuevos conocimientos en base a teorías o modelos teóricos que se conjugan para explicar un fenómeno específico (Palella y Martins, 2006). Este tipo de investigación proporciona la base para la investigación aplicada, y es fundamental para el avance de la ciencia (Hadi et al., 2023; Ñaupas et al., 2014).

3.4.2 Enfoque de investigación

El estudio posee en un enfoque cuantitativo que se apoya en el positivismo. Este enfoque postula la uniformidad de los fenómenos, emplea el método hipotético-deductivo como una forma de delimitación, y sostiene que la materialización de los datos proviene de procesos derivados de la experiencia (Palella y Martins, 2006). El enfoque cuantitativo emplea métodos numéricos y estadísticos para medir y analizar los datos (Hadi et al., 2023), y es apropiado cuando se desea estimar las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos y probar la hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4.3 Nivel de la investigación

La investigación posee un nivel descriptivo-correlacional, ya que se busca especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, o hechos en un contexto determinado (Hernández & Mendoza, 2018), y se pretende medir el grado de relación entre dos o más variables (Palella & Martins, 2006).

3.4.4 Diseño de la investigación

La investigación posee un nivel no experimental, ya que se realiza sin manipular de forma deliberada ninguna variable (Hernández y Mendoza, 2018). Se observan los hechos como tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado para luego analizarlos (Palella y Martins, 2006).

Y de acuerdo a su dimensión temporal, la investigación posee un alcance transversal, ya que la recopilación de datos se llevó a cabo en un único instante (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Tabla 1

Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Objetivos Específicos	Variables	Métodos	Pruebas Estadísticas
Objetivo Específico 1: Determinar la relación del involucramiento en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.	Variable Independiente: Involucramiento Variable Dependiente: Bienestar Laboral	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario (medido a través de la escala de Likert)	- Nivel de confiabilidad (Alfa de Cronbach)
Objetivo Específico 2: Determinar la relación de la consistencia en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.	Variable Independiente: Consistencia Variable Dependiente: Bienestar Laboral	• Totalmente en Desacuerdo (1)	- Análisis estadístico descriptivo.
Objetivo Específico 3: Determinar la relación de la adaptabilidad en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.	Variable Independiente: Adaptabilidad. Variable Dependiente: Bienestar laboral	• En Desacuerdo (2)	- Análisis estadístico inferencial.
Objetivo Específico 4: Determinar la relación de la misión en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.	Variable Independiente: Misión Variable Dependiente: Bienestar laboral	• Neutral (3) • De Acuerdo (4) • Totalmente De acuerdo (5)	Prueba de Normalidad (Sminov – Kolmogorov) - Prueba de Hipótesis Análisis no paramétrico (Rho Sphearman)

3.5.1 Recolección y procesamiento de datos

A. Técnica e instrumento

Se utilizó la técnica de encuesta, la cual, según Medina et al. (2023), es una herramienta flexible que permite a los investigadores obtener información sobre conductas, actitudes, opiniones y datos demográficos de un extenso conjunto de personas. Uno de sus principales beneficios reside en su capacidad para recolectar datos en un corto período de tiempo, además de ser un método eficaz y económico.

Se empleó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos, ya que este permite recopilar información y obtener resultados precisos y confiables. Para lograrlo, su diseño debe incluir preguntas claras y objetivas que posibiliten al participante brindar información precisa y pertinente (Medina et al., 2023).

El cuestionario es la herramienta más comúnmente empleada para recopilar datos en el ámbito de las ciencias sociales, tal como lo argumentan Hernández y Mendoza (2018), consiste en una serie de ítems sobre una o dos variables que se van a estimar, las cuales deben estar alineadas con la formulación del problema y las hipótesis de investigación. Puede contener preguntas de opción múltiple o preguntas abiertas, y la elección entre estas opciones dependerá de la capacidad para anticipar las posibles respuestas, así como de factores como el tiempo necesario para la codificación, el procesamiento de datos y la necesidad de lograr una mayor precisión o profundidad en algún aspecto específico.

Para llevar a cabo la recopilación de datos, se diseñaron dos instrumentos, en base a las dos variables de investigación, para ambos instrumentos se tomó en cuenta los modelos teóricos de Daniel Denison y Peter Warr.

En primera instancia, se desarrollaron 6 preguntas de carácter sociodemográfico, posteriormente, para el instrumento de la variable “Cultura Organizacional”, se diseñaron 24 preguntas, y para el instrumento de la variable “Bienestar Laboral” se diseñaron 30 preguntas;

y en ambos se empleó un escalamiento tipo Likert, ya que este método implica la presentación de una serie de afirmaciones o juicios a los participantes, solicitándoles que seleccionen una de las 5 categorías disponibles en la escala para expresar su reacción (Hernández & Mendoza, 2018).

B. Validez

La validez es fundamental al utilizar un instrumento de investigación, ya que los resultados obtenidos a partir de un instrumento sin validez pueden no ser precisos ni confiables (Medina et al., 2023).

Evaluar la validez es esencial para asegurar resultados fiables, fortaleciendo así la credibilidad de los hallazgos (Hernández y Mendoza, 2018). Teniendo en cuenta tales principios, se solicitó la validez del instrumento de investigación a un experto de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

C. Confiabilidad

Según Hernández y Mendoza (2018), la confiabilidad emplea fórmulas o técnicas que producen coeficientes que oscilan entre cero y uno, estos coeficientes indican la relación entre los distintos ítems e indicadores (consistencia). En esta investigación, se empleó el Coeficiente del Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i}{S_t} \right)$$

Donde:

K : Número de ítems.

S_i : Varianza de cada ítem.

S_t : Varianza de la suma de todos los ítems.

Tabla 2

Coefficiente del Alpha de Cronbach

Rangos	Magnitud
>0.90	Excelente
0.80 – 0.89	Bueno
0.70 – 0.79	Aceptable
0.60 – 0.69	Cuestionable
0.50 – 0.59	Pobre
<0.5	Inaceptable

Nota. De “*Metodología de la Investigación*”, por Hernández et al. (2010).

D. Procedimiento y análisis de datos

Realizada la recolección de datos, se vaciaron las respuestas de los 200 colaboradores encuestados al software Microsoft Excel.

Posteriormente, se traspasó los datos al software SPSS, para realizar el análisis estadístico descriptivo por cada variable y por cada dimensión en base a los objetivos específicos de la investigación. Finalmente, se realizó el análisis estadístico inferencial, a través de la prueba de normalidad de Smirnov – Kolmogorov, y la comprobación de hipótesis se dio a través del coeficiente de correlación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s : Coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

d : Diferencia entre los rangos (X menos Y).

n : Número de datos.

Tabla 3

Coefficiente de Rho de Spearman

Rango	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 -0.100	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

Nota. De “*Metodología de la Investigación*”, por Hernández et al. (2010).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

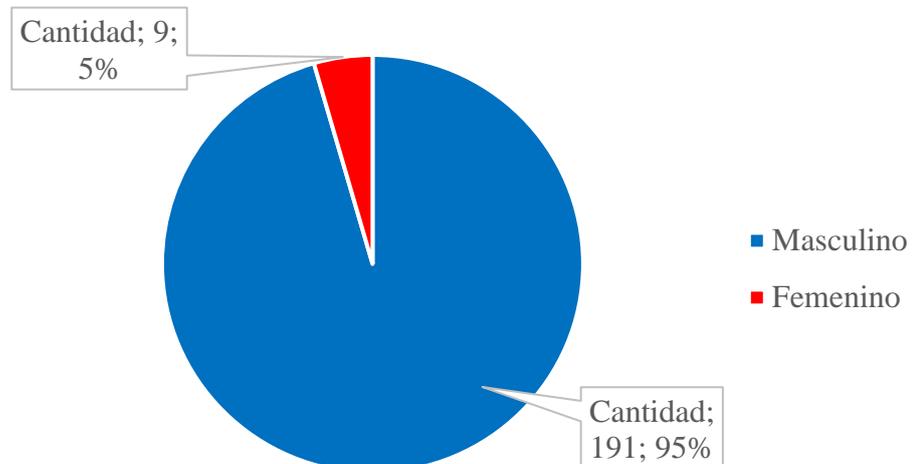
4.1.1 Análisis de aspectos sociodemográficos

Considerando el modelo teórico de Peter Warr, se diseñaron 6 preguntas de aspecto sociodemográfico (sexo, edad, estado civil, años de servicio, formación profesional y condición laboral); esto se hizo con el propósito de obtener información sobre características de la población de estudio, es decir, de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano, dichas interrogantes fueron planteadas antes de los instrumentos de investigación. Los resultados fueron los siguientes:

A. Género:

Figura 12

Gráfico circular de género de los encuestados



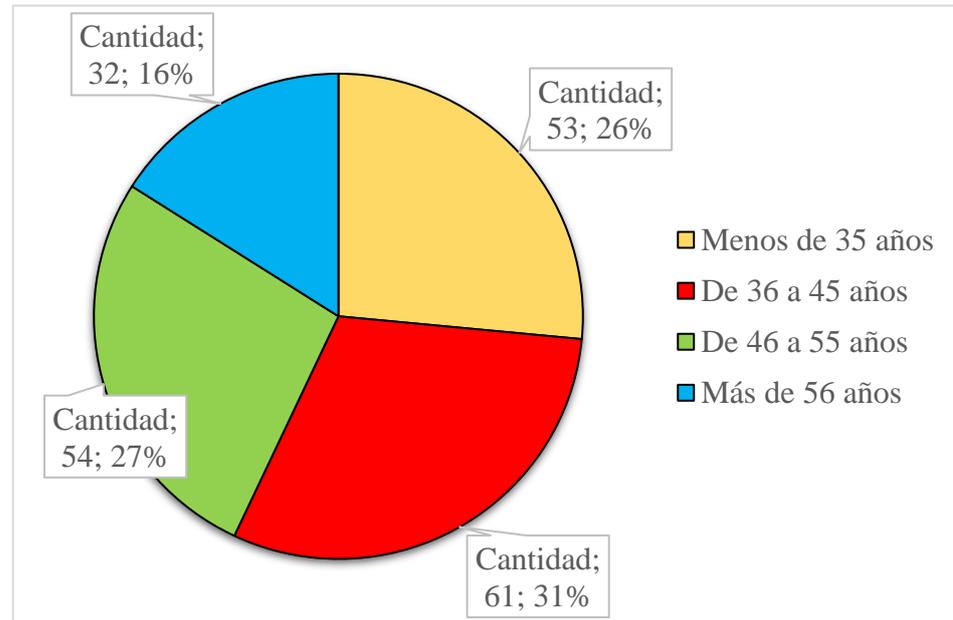
A.1 Interpretación

Del total de 200 encuestados de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano, el 95.5% son de género masculino, mientras que el 4.5% son de género femenino, lo que destaca, que la mayor cantidad de colaboradores en esta Unidad son varones.

B. Edad

Figura 13

Gráfico circular de la edad de los encuestados



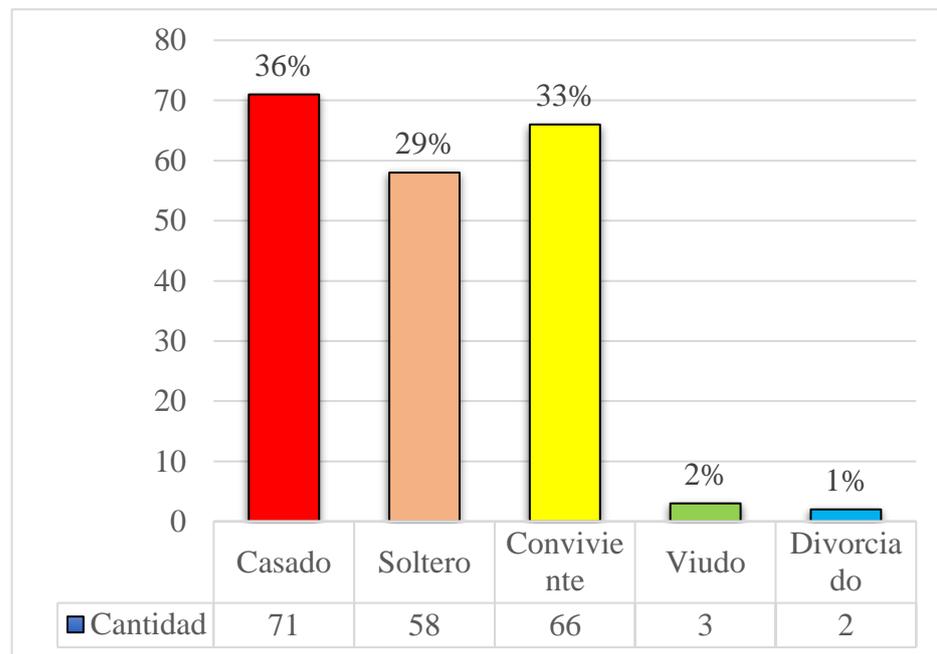
B.1 Interpretación

Del total de 200 encuestados de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano, el 27% de los colaboradores posee una edad menor de 35 años, el 31% posee una edad entre los 36 a 45 años, mientras que el 27% posee una edad de 46 a 55 años, y solo el 16% posee una edad mayor a los 56 años. Esto da a entender, que la mayor cantidad de colaboradores posee una edad adulta que oscila entre los 36 y 45 años, mientras que, la cantidad de colaboradores mayores de edad es menor.

C. Estado Civil:

Figura 14

Gráfico de barras de estado civil edad de los encuestados



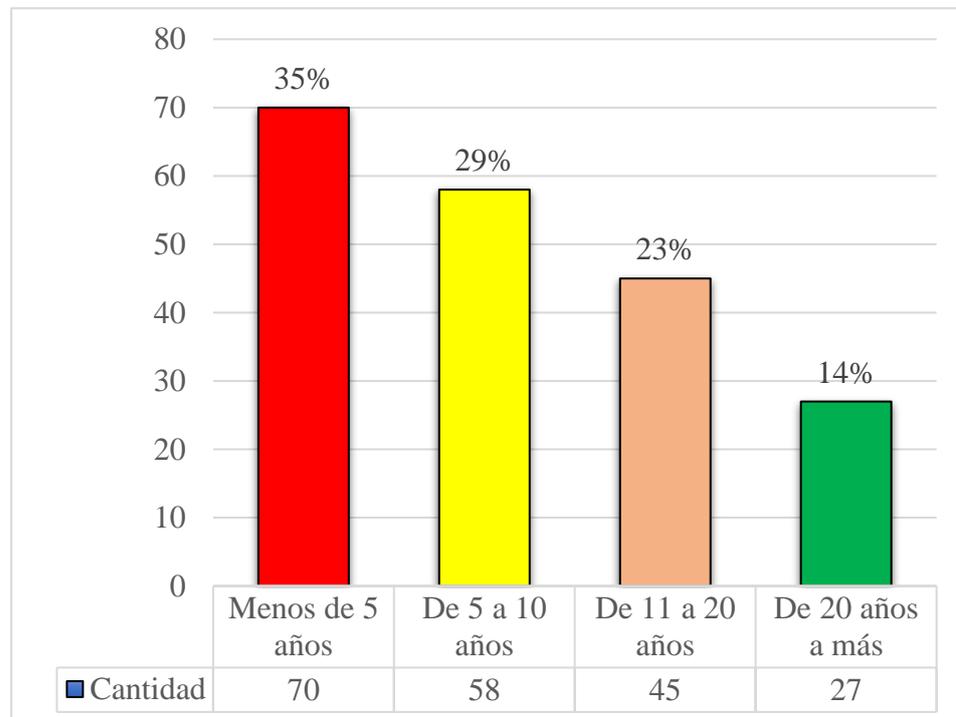
C.1 Interpretación

Del total de 200 encuestados de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano, un 36% de los encuestados son casados, lo que destaca la importancia de las uniones matrimoniales en este grupo, sugiriendo posibles implicaciones en la dinámica laboral. A su vez, el 29% soltero y el 33% en una relación de convivencia, indican diversidad en las formas de unión, con posibles impactos en la disponibilidad y compromiso laboral. La presencia de solo un 2% de viudos sugiere una minoría que ha experimentado pérdidas conyugales, mientras que el 1% divorciado señala una proporción mínima de separaciones legales, sugiriendo un entorno laboral con baja incidencia de rupturas matrimoniales. En conjunto, estos hallazgos proporcionan una comprensión detallada de la variabilidad en el estado civil de los colaboradores, enriqueciendo la percepción de la dinámica social y personal en este contexto universitario específico.

D. Años de Servicio

Figura 15

Gráfico de barras de los años de servicio de los encuestado



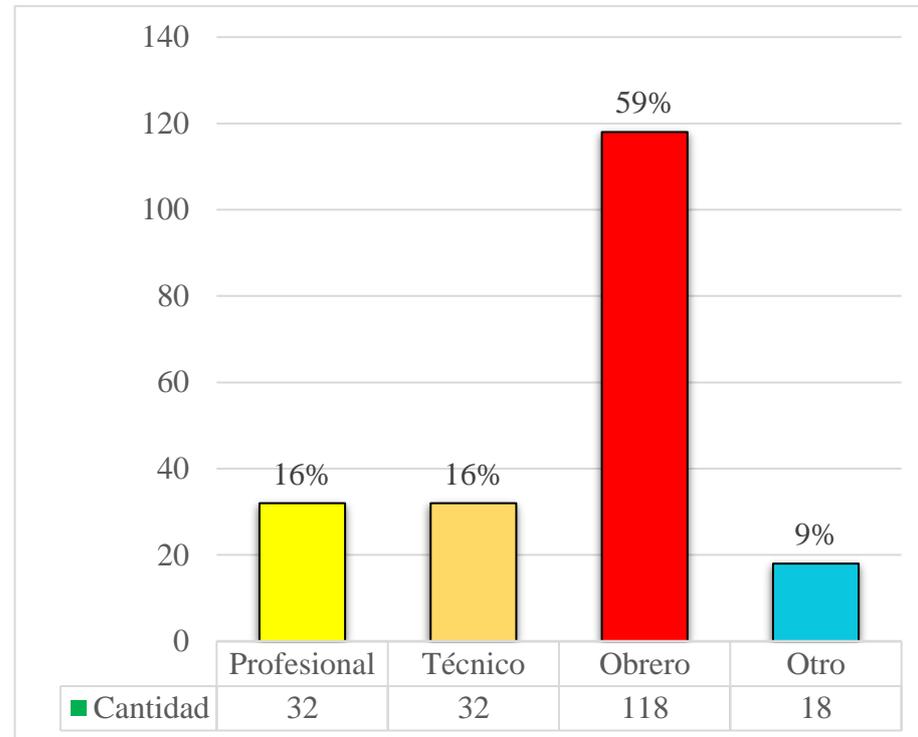
D.1 Interpretación

Del total de 200 encuestados de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano, se revela un panorama diverso en cuanto a la antigüedad laboral de los colaboradores. Un notable 35% tiene menos de 5 años de servicio, señalando una proporción significativa de colaboradores relativamente nuevos en la institución. El 29% cuenta con entre 5 y 10 años de experiencia, mientras que el 23% tiene entre 11 y 20 años de servicio. Sin embargo, solo un 14% supera los 20 años de experiencia, indicando una presencia menor de colaboradores con una larga trayectoria en la organización. Este patrón sugiere una combinación de colaboradores con diferentes niveles de experiencia y posiblemente una rotación constante de personal, lo que podría tener implicaciones en la dinámica y la cultura laboral de la Oficina.

E. Formación Profesional

Figura 16

Gráfico de barras de la formación profesional de los encuestados



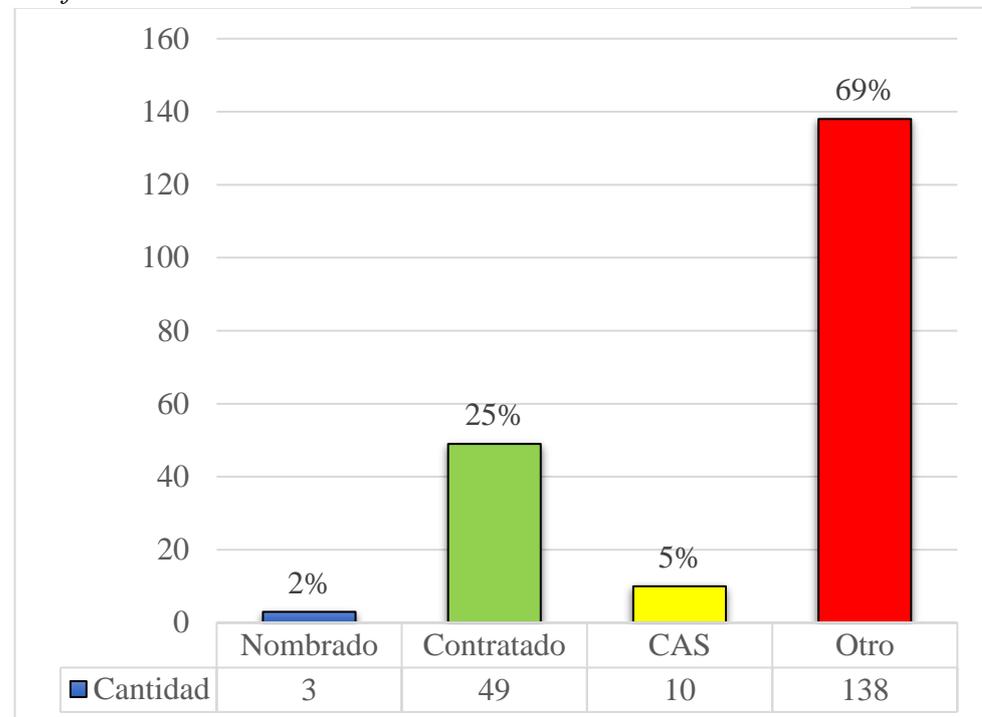
E.1 Interpretación

Del total de 200 encuestados de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano, se destaca que un 16% de los colaboradores cuenta con formación profesional, sugiriendo un grupo con educación formal en sus áreas de especialización, mientras que otro 16% posee formación técnica, indicando un conjunto de colaboradores con conocimientos más específicos y prácticos. La mayoría, representando un 59%, son obreros, lo que podría indicar que se dedican a actividades laborales de producción. Adicionalmente, un 9% de los colaboradores posee otro tipo de formación, abriendo la posibilidad de capacitación específica o educación no formal. Esta diversidad educativa dentro del personal puede influir en la variedad de habilidades y perspectivas presentes en la Oficina, contribuyendo a un entorno laboral enriquecedor y multidisciplinario.

F. Condición laboral

Figura 17

Gráfico de barras de la condición laboral de los encuestados



F.1 Interpretación

Del total de 200 encuestados de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano. Solo un 2% de los encuestados posee una condición laboral de tipo "Nombrado", sugiriendo una proporción mínima con un contrato oficial y posiblemente disfrutando de mayor estabilidad laboral. En contraste, el 25% tiene una condición laboral de tipo "Contratado", indicando que aproximadamente una cuarta parte de los colaboradores opera bajo contratos con duración y términos específicos, mientras que el 5% cuenta con un contrato de tipo "CAS". La mayoría abrumadora, un 69%, tiene otro tipo de condición laboral, lo que podría incluir contratos eventuales u otras modalidades no especificadas. Esta diversidad en las condiciones laborales sugiere una complejidad en la estructura organizacional y contractual de la Oficina, lo cual puede tener implicaciones significativas en términos de estabilidad, seguridad laboral y relaciones contractuales dentro del entorno de trabajo.

4.1.2 Análisis de confiabilidad

Los datos recopilados por los instrumentos de investigación, fueron vaciados al software Microsoft Excel, posteriormente, para determinar la confiabilidad se ingresó la base de datos al software SPSS, y se ejecutó el coeficiente del Alfa de Cronbach, tanto de la variable “Cultura Organizacional”, como de la variable “Bienestar Laboral”. Obteniendo así los siguientes resultados:

Tabla 4

Análisis de confiabilidad de los instrumentos de investigación

Variable	Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
Cultura Organizacional	0.970	24
Bienestar Laboral	0.973	30

A. Interpretación

El instrumento de la variable “Cultura Organizacional”, dio como resultado un valor de confiabilidad de 0.970, y en contraste con los valores del coeficiente del Alfa de Cronbach de la Tabla 2, se interpretó que el instrumento posee un nivel de confiabilidad *Excelente*.

Por otro lado, respecto al instrumento de la variable “Bienestar Laboral”, se tuvo como resultado un valor de confiabilidad de 0.973, y en la verificación con los valores del coeficiente del Alfa de Cronbach de la Tabla 2, se llega a la conclusión que el instrumento posee un nivel de confiabilidad *Excelente*.

En síntesis, ambos instrumentos obtuvieron valores superiores a 0.9, lo que indica un nivel de confiabilidad excelente según las interpretaciones estándar. Esto sugiere que los instrumentos utilizados en la medición de estas variables son altamente consistentes y confiables. Esta alta confiabilidad proporciona una base sólida para la validez de los resultados obtenidos a través de estos instrumentos y, en consecuencia, fortalece la robustez de las conclusiones derivadas del estudio sobre la cultura organizacional y el bienestar laboral en cuestión.

4.1.3 Análisis estadístico descriptivo

A. Variable “Cultura Organizacional”

Tabla 5

Análisis de la variable Cultura Organizacional

Escala de Likert	Cantidad	Porcentaje
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	5	2,5%
<i>En desacuerdo</i>	70	35,0%
<i>Neutral</i>	75	37,5%
<i>De acuerdo</i>	43	21,5%
<i>Totalmente de acuerdo</i>	7	3,5%
Total	200	100,0%

Nota. Análisis estadístico extraído del software de SPSS.

A.1 Interpretación

Lo que revelan los datos es que hay un grupo pequeño, pero preocupante, de colaboradores que simplemente no se sienten identificados con la cultura de la organización. Un 2.5% dice estar "totalmente en desacuerdo" con ella. Esto es problemático, porque cuando las personas no se sienten cómodas con los valores y principios de su lugar de trabajo, eso inevitablemente afecta su motivación y satisfacción. Esto puede generar un ambiente de trabajo menos armonioso y dificultar la colaboración entre el equipo. Aún más inquietante es que un 35% de los colaboradores expresó estar "en desacuerdo" con la cultura organizacional. Esto sugiere que hay una brecha importante entre los valores institucionales y las expectativas de una parte sustancial de los colaboradores. Por otro lado, el hecho de que un 37.5% se muestre "neutral" ante el tema, indica que hay falta de claridad o entendimiento sobre cuál es realmente la cultura de la organización. Esto puede derivar en confusiones y malentendidos a la hora de realizar las tareas y proyectos, afectando la calidad del trabajo. Si bien hay un 21.5% que dice estar "de acuerdo" con la cultura organizacional, este es un grupo minoritario. Y preocupa aún más el 3.5% que dice estar "totalmente de acuerdo", ya que esto sugiere problemas en la forma en que se comunican y se fomentan los valores y normas dentro de la organización.

B. Variable “Bienestar Laboral”

Tabla 6

Análisis de la variable Bienestar Laboral

Escala de Likert	Cantidad	Porcentaje
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	4	2,0%
<i>En desacuerdo</i>	70	35,0%
<i>Neutral</i>	79	39,5%
<i>De acuerdo</i>	42	21,0%
<i>Totalmente de acuerdo</i>	5	2,5%
Total	200	100,0%

Nota. Análisis estadístico extraído del software de SPSS.

B.1 Interpretación

El 2% de los colaboradores, están totalmente en desacuerdo con el bienestar laboral en esta oficina. Esto señala que existe una problemática específica relacionada con las condiciones y la seguridad en el lugar de trabajo. Es fundamental que la organización preste atención a estos aspectos, garantizando el acceso a equipos adecuados y la implementación de prácticas seguras, para así promover un ambiente laboral verdaderamente seguro y saludable. Por otra parte, un 35% expresó estar en desacuerdo con el bienestar laboral. Esto sugiere que hay importantes inquietudes relacionadas con factores clave del trabajo, como la gestión de riesgos, el acceso a instalaciones apropiadas y el apoyo para mantener la salud física y emocional de los colaboradores. Es claro que este es un aspecto que merece una atención prioritaria, pues la satisfacción laboral está íntimamente ligada al bienestar y eso impacta directamente en la eficiencia organizacional y la gestión de conflictos. Por otro lado, el hecho de que un 39.5% se haya mostrado neutral, indica una posible falta de claridad o conciencia sobre las políticas y programas de bienestar diseñados específicamente para cada tipo de labor. Finalmente, está el 21% que afirmó que existe un adecuado bienestar laboral, lo que sugiere que hay un grupo minoritario que se siente satisfecho y cómodo con el ambiente y las condiciones de trabajo. Comprender las razones detrás de esta satisfacción podría proporcionar información valiosa sobre las prácticas de bienestar que están funcionando bien en este contexto.

C. Dimensión “Involucramiento”

Tabla 7

Análisis de la dimensión Involucramiento

Escala de Likert	Cantidad	Porcentaje
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	16	8,0%
<i>En desacuerdo</i>	71	35,5%
<i>Neutral</i>	69	34,5%
<i>De acuerdo</i>	38	19,0%
<i>Totalmente de acuerdo</i>	6	3,0%
Total	200	100,0%

Nota. Análisis estadístico extraído del software de SPSS.

C.1 Interpretación

Este análisis sobre el "Involucramiento", revela percepciones variadas sobre su conexión y compromiso con el trabajo y la organización. Por un lado, hay un 8.0% que expresó un total desacuerdo con este aspecto, lo que indica que sienten una baja conexión y compromiso. Esto sugiere la necesidad de entender las razones detrás de esta falta de involucramiento, para poder revisar las políticas de gestión, promover una participación más activa y clarificar mejor las expectativas. Además, un 35.5% dijo estar en desacuerdo con el involucramiento, mostrando que hay una proporción importante de colaboradores que se sienten desconectados o disconformes con su nivel de participación. Esto señala la importancia de mejorar los canales de comunicación y brindar más oportunidades para que los colaboradores se involucren en la toma de decisiones. Por otro lado, el hecho de que el 34.5% haya mantenido una postura neutral, refleja probablemente una falta de claridad o conocimiento sobre las iniciativas de bienestar diseñadas para cada tipo de labor. En contraste, el 19.0% expresó estar de acuerdo con el involucramiento, sugiriendo que hay un grupo minoritario que se siente satisfecho y cómodo con las condiciones laborales. Y finalmente, solo el 3.0% se encuentra totalmente de acuerdo, lo que representa un grupo reducido, pero con un alto nivel de conexión y compromiso. Esto resalta la importancia de crear un entorno laboral que fomente aún más este vínculo, pues eso contribuye al bienestar y el rendimiento de los colaboradores.

D. Dimensión "Consistencia"

Tabla 8

Análisis de la dimensión Consistencia

Escala de Likert	Cantidad	Porcentaje
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	25	12,5%
<i>En desacuerdo</i>	57	28,5%
<i>Neutral</i>	66	33,0%
<i>De acuerdo</i>	42	21,0%
<i>Totalmente de acuerdo</i>	10	5,0%
Total	200	100,0%

Nota. Análisis estadístico extraído del software de SPSS.

D.1 Interpretación

Respecto a la dimensión de "Consistencia" en la Oficina de Ejecución e Inversiones, los datos muestran algunos aspectos a considerar. Por un lado, el 12.5% de los encuestados expresó un total desacuerdo con la consistencia en la oficina. Esto señala que perciben una falta de alineación y coordinación en las herramientas de gestión y las acciones adoptadas. Es importante entender esta percepción, pues la coherencia en las prácticas organizativas es clave para la eficacia. Además, un 28.5% manifestó estar en desacuerdo, lo que indica que hay un grupo considerable de colaboradores que perciben una falta de armonía en los principios y procedimientos internos. Esto también puede tener un impacto negativo en la eficacia general. Por otro lado, el 33% se mantuvo neutral, lo que podría reflejar una falta de claridad o ambigüedad en las políticas y procedimientos de la organización. Mejorar la comunicación interna sobre estos temas podría ayudar a generar una percepción más positiva. En contraste, el 21% afirmó estar de acuerdo, lo que sugiere que ven cierta coherencia y alineación en las herramientas de gestión y acciones de la oficina. Esto apunta a aspectos positivos en términos de consistencia que podrían potenciarse. Y finalmente, el 5% se mostró totalmente de acuerdo, destacando la presencia de un pequeño grupo que percibe una armonía excepcional en las operaciones internas. Identificar y replicar las buenas prácticas de este grupo podría ser una forma de fortalecer la consistencia en toda la organización.

E. Dimensión "Adaptabilidad"

Tabla 9

Análisis de la dimensión Adaptabilidad

Escala de Likert	Cantidad	Porcentaje
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	39	19,5%
<i>En desacuerdo</i>	56	28,0%
<i>Neutral</i>	61	30,5%
<i>De acuerdo</i>	38	19,0%
<i>Totalmente de acuerdo</i>	6	3,0%
Total	200	100,0%

Nota. Análisis estadístico extraído del software de SPSS.

E.1 Interpretación

La evaluación de la "Adaptabilidad" en la Oficina de Ejecución e Inversiones proporciona una imagen detallada de cómo perciben los colaboradores la capacidad de la organización para ajustarse a nuevas circunstancias y responder eficazmente a los cambios del entorno. Por un lado, el 19.5% expresó un total desacuerdo con la adaptabilidad, lo que indica una preocupación significativa sobre la habilidad de la organización para adaptarse a nuevas situaciones. Además, el 28% de los colaboradores está en desacuerdo con la adaptabilidad, reforzando esta inquietud generalizada sobre la capacidad de adaptación. Que este porcentaje sea más alto que los totalmente en desacuerdo sugiere que la percepción negativa es más extensa, probablemente por la falta de estrategias claras de adaptación. Por otro lado, el 30.5% se mantuvo neutral, lo que podría indicar una falta de información clara sobre las políticas y prácticas de adaptación. Mejorar la comunicación sobre estos temas podría ayudar a generar una visión más definida. En contraste, el 19% expresó estar de acuerdo, lo que señala que hay un grupo minoritario que sí percibe que la organización tiene la capacidad de ajustarse a los cambios. Estudiar más a fondo las prácticas de este grupo podría aportar información valiosa. Y finalmente, solo el 3% estuvo totalmente de acuerdo, destacando a un pequeño grupo con una percepción muy positiva sobre la adaptabilidad. Comprender qué políticas y prácticas internas contribuyen a esta visión podría ser útil.

F. Dimensión "Misión"

Tabla 10

Análisis de la dimensión Misión

Escala de Likert	Cantidad	Porcentaje
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	18	9,0%
<i>En desacuerdo</i>	52	26,0%
<i>Neutral</i>	65	32,5%
<i>De acuerdo</i>	58	29,0%
<i>Totalmente de acuerdo</i>	7	3,5%
Total	200	100,0%

Nota. Análisis estadístico extraído del software de SPSS.

F.1 Interpretación

Respecto a la dimensión de "Misión" en la Oficina de Ejecución e Inversiones se enfoca en cómo perciben los colaboradores la dirección y los objetivos estratégicos de la organización. Por un lado, el 9% expresó un total desacuerdo con la misión, lo que indica que un pequeño grupo siente que la organización carece de una dirección clara y definida en cuanto a sus metas y propósitos estratégicos. Además, el 26% manifestó estar en desacuerdo, lo que sugiere una percepción más extendida de que la organización podría mejorar en establecer metas y objetivos claros y definidos para el futuro. Esto señala la necesidad de revisar y comunicar mejor la misión de la organización para alinear las expectativas. Asimismo, el 32.5% se mantuvo neutral, lo que indica que hay un grupo que no tiene una opinión formada o no percibe con claridad si la organización tiene una dirección definida. Por otra parte, el 29% expresó estar de acuerdo, lo que es un indicador positivo, pues sugiere que una proporción significativa se siente alineada con la misión de la organización y entiende cómo sus acciones contribuyen a cumplirla. Este grupo puede ser valioso para fomentar la cohesión y el compromiso. Por último, el 3.5% se mostró totalmente de acuerdo, lo que indica que una minoría percibe con fuerza que la organización tiene una dirección clara y definida, y comprenden plenamente su propósito y metas estratégicas. Estos colaboradores pueden servir de modelo de actitud y compromiso.

4.1.4 Análisis estadístico inferencial

A. Prueba de normalidad.

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, para determinar si la muestra de datos posee una distribución normal. Para ello se empleó el software SPSS y se consideró las siguientes reglas de decisión:

(Kolmogorov – Smirnov) > 50 datos

Ho: Los datos provienen de una distribución normal.

Ha: Los datos NO provienen de una distribución normal.

Se consideró la regla de decisión:

Sig. < 0.05, se acepta la Ha y se rechaza la Ho.

Sig. >= 0.05, se rechaza la Ha y se acepta la Ho.

Tabla 11

Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

	Cultura Organizacional	Bienestar Laboral	Involucramiento	Consistencia	Adaptabilidad	Misión
Nro. de datos	200	200	200	200	200	200
Parámetros normales ^{a,b}	57,55	71,64	14,10	14,53	13,63	15,28
	21,62	26,63	5,51	5,89	5,97	5,91
Máximas diferencias extremas	,087	,075	,084	,081	,101	,081
	,087	,075	,084	,081	,094	,081
	-,060	-,059	-,071	-,074	-,101	-,060
Estadístico de prueba	,087	,075	,084	,081	,101	,081
Sig.	0,001	0,008	0,002	0,003	0,000	0,003

Nota. Resultados del análisis inferencial del software SPSS.

A.1 Interpretación

Por tratarse de una muestra de 200 participantes, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo así, para la Variable *Cultura Organizacional* un valor de Sig. = 0.001 y para la variable *Bienestar Laboral* el valor de Sig = 0.008. Por lo tanto, se acepta

Ha, en la que se afirma que los datos NO provienen de una distribución normal. Por ello, se empleó la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

4.1.5 Prueba de hipótesis

A. Prueba de hipótesis general

- *Ha*: La cultura organizacional se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- *Ho*: La cultura organizacional no se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Regla de decisión:

Sig. < 0.05, se acepta la *Ha* y se rechaza la *Ho*.

Sig. >= 0.05, se rechaza la *Ha* y se acepta la *Ho*.

Tabla 12

Correlación entre las variables Cultura Organizacional y Bienestar Laboral

		Variable Bienestar Laboral	
Rho de Spearman	Variable Cultural Organizacional	Coefficiente de correlación	0,899
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	200

Nota. Resultados de la prueba de hipótesis realizada en el software SPSS.

A.1 Interpretación

En la tabla 12, se observa el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.899, y en contraste con la Tabla 3, se afirma que existe una *correlación positiva muy fuerte* entre las variables Cultura Organizacional y Bienestar Laboral; además, siendo el nivel de significancia bilateral (Sig. = 0.000 < 0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; y se concluye que: La cultura organizacional se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los

colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

B. Prueba hipótesis específicas

B.1 Hipótesis específica 1:

- *Ha*: El involucramiento se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- *Ho*: El involucramiento no se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Regla de decisión:

Sig. < 0.05, se acepta la *Ha* y se rechaza la *Ho*.

Sig. >= 0.05, se rechaza la *Ha* y se acepta la *Ho*.

Tabla 13

Correlación entre la Dimensión Involucramiento y la variable Bienestar Laboral

		Variable Bienestar Laboral	
Rho de Spearman	Dimensión Involucramiento	Coefficiente de correlación	0,775
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	200

Nota. Resultados de la prueba de hipótesis realizada en el software SPSS.

B.2 Interpretación

En la tabla 13, se observa el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.775, y en contraste con la Tabla 3, se afirma que existe una *correlación positiva muy fuerte* entre la dimensión Involucramiento y la variable Bienestar Laboral; además, siendo el nivel de significancia bilateral (Sig. = 0.000 < 0.05), se rechaza la hipótesis nula

y se acepta la hipótesis alterna; y se concluye que: El involucramiento se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

C. Hipótesis específica 2

- *Ha*: La consistencia se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- *Ho*: La consistencia no se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Regla de decisión:

Sig. < 0.05, se acepta la *Ha* y se rechaza la *Ho*.

Sig. \geq 0.05, se rechaza la *Ha* y se acepta la *Ho*.

Tabla 14

Correlación entre la Dimensión Consistencia y la variable Bienestar Laboral

		Variable Bienestar Laboral	
Rho de Spearman	Dimensión Consistencia	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,828 0,000 200

Nota. Resultados de la prueba de hipótesis realizada en el software SPSS.

C.1 Interpretación

En la tabla 14, se observa el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.828, y en contraste con la Tabla 3, se afirma que existe una *correlación positiva muy fuerte* entre la dimensión Consistencia y la variable Bienestar Laboral; además, siendo el nivel de significancia bilateral (Sig. = 0.000 < 0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alterna; y se concluye que: La consistencia se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

D. Hipótesis específica 3:

- *Ha*: La adaptabilidad se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- *Ho*: La adaptabilidad no se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Regla de decisión:

Sig. < 0.05, se acepta la *Ha* y se rechaza la *Ho*.

Sig. >= 0.05, se rechaza la *Ha* y se acepta la *Ho*.

Tabla 15

Correlación entre la Dimensión Adaptabilidad y la variable Bienestar Laboral

		Variable Bienestar Laboral	
Rho de	Dimensión	Coefficiente de correlación	0,863
Spearman	Adaptabilidad	Sig. (bilateral)	0,000
		N	200

Nota. Resultados de la prueba de hipótesis realizada en el software SPSS.

D.1 Interpretación

En la tabla 15, se observa el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.863, y en contraste con la Tabla 3, se afirma que existe una *correlación positiva muy fuerte* entre la dimensión Adaptabilidad y la variable Bienestar Laboral; además, siendo el nivel de significancia bilateral (Sig. = 0.000 < 0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; y se concluye que: La adaptabilidad se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los

colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

E. Hipótesis específica 4:

- *Ha*: La misión se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- *Ho*: La misión no se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Regla de decisión:

Sig. < 0.05, se acepta la *Ha* y se rechaza la *Ho*.

Sig. >= 0.05, se rechaza la *Ha* y se acepta la *Ho*.

Tabla 16

Correlación entre la Dimensión Misión y la variable Bienestar Laboral

		Variable Bienestar Laboral	
Rho de	Dimensión	Coefficiente de correlación	0,864
Spearman	Misión	Sig. (bilateral)	0,000
		N	200

Nota. Resultados de la prueba de hipótesis realizada en el software SPSS.

Interpretación:

En la tabla 16, se observa el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.864, y en contraste con la Tabla 3, se afirma que existe una *correlación positiva muy fuerte* entre la dimensión Misión y la variable Bienestar Laboral; además, siendo el nivel de significancia bilateral (Sig. = 0.000 < 0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; y se concluye que: La misión se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

4.2 Discusión

4.2.1 Discusión del objetivo general

Los resultados del análisis estadístico sobre la variable de "cultura organizacional" en la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano, proporcionan una visión integral de la situación y permiten derivar conclusiones relevantes. En primer lugar, la presencia de un 2.5% de colaboradores que afirmaron estar totalmente en desacuerdo con la cultura organizacional revela la existencia de un grupo minoritario con percepciones opuestas a los valores y principios institucionales. Esta discrepancia, en línea con estudios internacionales como Calderon et al. (2003), podría influir directamente en la motivación y la satisfacción laboral de este grupo de colaboradores, generando posiblemente un ambiente laboral menos armonioso y afectando la colaboración y cohesión del equipo. Además, el significativo 35% que expresó estar en desacuerdo, lo que podría indicar una brecha más amplia en la alineación entre los valores institucionales y las expectativas de una parte sustancial de la fuerza laboral. Este hallazgo coincide con investigaciones como la de Gómez y Ricardo (2012), que sugiere la posibilidad de que las prácticas y normas organizacionales no estén resonando adecuadamente con las preferencias o valores de una parte significativa de los colaboradores, lo que podría afectar negativamente la eficiencia y el rendimiento laboral. La evaluación del "bienestar laboral" en la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano, arroja luz sobre la percepción de los colaboradores respecto a las condiciones y el ambiente de trabajo. El 2% de los colaboradores que expresaron un desacuerdo total con el bienestar laboral señala la existencia de dificultades específicas relacionadas con las condiciones y la seguridad en el lugar de trabajo. Este hallazgo, en concordancia con García et al. (2020), destaca la necesidad crítica de abordar aspectos como la seguridad y salud ocupacional, garantizando el acceso a equipos adecuados y la implementación de prácticas seguras para promover un ambiente laboral seguro y saludable.

Por otro lado, la presencia de un 37.5% de colaboradores en una posición neutral destaca una falta de claridad o comprensión acerca de la cultura organizacional. Esta situación, en consonancia con Corimayhua et al. (2022),

podría resultar en confusiones y malentendidos en la realización de tareas y proyectos, afectando la calidad del trabajo realizado y sugiriendo la necesidad de una comunicación más efectiva sobre los valores organizacionales. Además, el significativo 35% que expresó estar en desacuerdo con el bienestar laboral puede indicar inquietudes relacionadas con factores específicos del trabajo, como la gestión de riesgos, el acceso a instalaciones adecuadas y el apoyo para mantener una buena salud física y bienestar emocional. Esta preocupación es coherente con los hallazgos de Calderon et al. (2003), que resaltan la importancia de la satisfacción laboral en relación con el bienestar de los colaboradores y su influencia en aspectos como la eficiencia organizacional y la gestión de conflictos. En contraste, el 21.5% de colaboradores que están de acuerdo con la cultura organizacional constituye un grupo minoritario que se siente cómodo y alineado con las prácticas y valores de la organización. Aunque este grupo puede ser crucial para preservar la cultura organizacional, es importante reconocer su naturaleza minoritaria, y su perspectiva puede sentirse marginada si el desacuerdo es alto entre el resto del personal. Por otro lado, el 39.5% de los encuestados que mantuvieron una postura neutral destaca una posible falta de claridad o conciencia sobre las políticas y programas de bienestar específicamente diseñados para cada tipo de labor. Este hallazgo coincide con Corimayhua et al. (2022), que sugiere que la falta de información detallada sobre los recursos disponibles puede contribuir a la percepción neutral sobre el bienestar laboral.

Finalmente, el preocupante 3.5% que está totalmente de acuerdo con la cultura organizacional sugiere un problema más complejo en la forma en que se establecen y comunican los valores y normas dentro de la organización. Este hallazgo, en línea con Ortiz De Agui et al. (2021), el cual señala la necesidad de una revisión profunda de cómo se fomenta la adhesión y comprensión de la cultura organizacional entre los colaboradores. En contraste, el 21% que afirmó que existe un adecuado bienestar laboral sugiere que un grupo minoritario de colaboradores se siente satisfecho y cómodo con el ambiente y las condiciones de trabajo. La identificación de las razones detrás de esta satisfacción puede proporcionar información valiosa sobre las prácticas de bienestar que están funcionando de manera adecuada en este contexto específico, alineándose con la importancia señalada por Tinoco et al. (2014) sobre la conexión entre la satisfacción laboral y

la cultura organizacional. En síntesis, la discrepancia significativa en las percepciones y opiniones de los colaboradores sobre la cultura organizacional en la Oficina de Ejecución e Inversiones destaca la importancia de abordar estos problemas para promover un entorno de trabajo más saludable y productivo. Sugiriendo la implementación de estrategias para mejorar la comunicación de los valores organizacionales, fomentar la participación de los colaboradores en la formulación de la cultura organizacional y abordar las preocupaciones específicas del grupo minoritario en desacuerdo para fortalecer la cohesión y eficacia laboral. Además, en la tabla 12, se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.899, y en contraste con la Tabla 3, se afirma que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables Cultura Organizacional y Bienestar Laboral; además, siendo el nivel de significancia bilateral ($\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; y se concluye que: La cultura organizacional se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

4.2.2 Discusión del objetivo específico 1

Para el objetivo específico se muestra el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.775, y en contraste con la Tabla 3, se afirma que existe una *correlación positiva muy fuerte* entre la dimensión Involucramiento y la variable Bienestar Laboral; además, siendo el nivel de significancia bilateral ($\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; y se concluye que: El involucramiento se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Por otra parte, se tiene que un 8.0% de los encuestados manifestó un desacuerdo total con el involucramiento, indicando una percepción de bajo nivel de conexión y compromiso. Este hallazgo resalta la necesidad de abordar las razones detrás de esta falta de involucramiento, sugiriendo la revisión de políticas de gestión, la promoción de la participación activa y la clarificación de expectativas (García et al., 2020). Por otro lado, un significativo 35.5% expresó estar en desacuerdo con el involucramiento, revelando una proporción sustancial de colaboradores desconectados o en desacuerdo con el nivel de involucramiento en su trabajo. Este

resultado coincide con la necesidad de mejorar la participación y la comunicación, destacando la importancia de proporcionar oportunidades para la toma de decisiones y una comunicación efectiva (Calderon et al., 2003). El 34.5% que mantuvo una postura neutral respecto al involucramiento refleja una posible falta de claridad o conciencia sobre las políticas y programas de bienestar específicamente diseñados para cada tipo de labor. Esta percepción neutral se alinea con la importancia de proporcionar información clara sobre las iniciativas de bienestar y fomentar una participación más activa (Corimayhua et al., 2022). En contraste, el 19.0% de los encuestados expresó estar de acuerdo con el involucramiento en la Oficina, sugiriendo que un grupo minoritario de colaboradores se siente satisfecho y cómodo con el ambiente y las condiciones laborales. Identificar las razones detrás de esta satisfacción puede proporcionar información valiosa sobre las prácticas de bienestar exitosas en este contexto específico, respaldando la conexión entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional (Tinoco et al., 2014). Finalmente, solo el 3.0% se encuentra totalmente de acuerdo con el involucramiento, representando un grupo significativo de colaboradores con un alto nivel de conexión y compromiso. Este hallazgo refuerza la importancia de crear un entorno laboral que fomente la conexión y el compromiso, contribuyendo a la mejora del bienestar y rendimiento de los colaboradores (Tinoco et al., 2014).

4.2.3 Discusión del objetivo específico 2

Para el objetivo específico 2 se muestra que el 12.5% de los encuestados que expresaron un desacuerdo total con la consistencia en la Oficina señala una percepción de falta de alineación y coordinación en las herramientas de gestión y las acciones adoptadas. Este hallazgo resuena con las conclusiones de García y Molina (2021) quienes subrayan la importancia de la coherencia en las prácticas organizativas y sugieren que la falta de consistencia puede afectar negativamente la eficacia organizacional. El 28.5% que manifestó estar en desacuerdo indica la presencia de un grupo considerable de colaboradores que perciben una falta de armonía en los principios y procedimientos internos. Este hallazgo es coherente con la investigación de Pérez et al. (2018) quienes destacan la influencia negativa de la falta de coherencia en la eficacia organizativa. El 33% de los encuestados que se mantuvo neutral podría reflejar una falta de claridad o ambigüedad en las

políticas y procedimientos internos, apuntando a la necesidad de mejorar la comunicación interna. Estos resultados coinciden con las conclusiones de Corimayhua et al. (2022) quienes sugieren que la falta de información detallada sobre los recursos disponibles puede contribuir a la percepción neutral sobre diversos aspectos laborales, incluida la consistencia en las operaciones internas. Mientras que el 21% que afirmó estar de acuerdo indica que perciben una cierta coherencia y alineación en las herramientas de gestión y acciones adoptadas. Este hallazgo sugiere que existen aspectos positivos en términos de consistencia en la Oficina, alineándose con la importancia de la coherencia resaltada por Tinoco et al. (2014) en relación con la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Finalmente, el 5% que se mostró totalmente de acuerdo destaca la presencia de un pequeño grupo de encuestados que perciben una armonía excepcional en las operaciones internas. Este grupo podría considerarse un área de buenas prácticas que podría replicarse en distintas áreas de la Oficina, respaldando la idea de identificar y amplificar áreas de éxito en una organización según Martínez y Soto (2020).

Finalmente se muestra el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.828, y en contraste con la Tabla 3, se afirma que existe una *correlación positiva muy fuerte* entre la dimensión Consistencia y la variable Bienestar Laboral; además, siendo el nivel de significancia bilateral (Sig. = 0.000 < 0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; y se concluye que: La consistencia se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

4.2.4 Discusión del objetivo específico 3

Para el objetivo específico 3 se muestra que una visión detallada de la percepción de los colaboradores sobre la capacidad de la organización para ajustarse a nuevas circunstancias y responder eficazmente a las demandas cambiantes del entorno. El 19.5% de los encuestados que expresaron un desacuerdo total con la adaptabilidad, lo que indica una preocupación significativa sobre la capacidad de la organización para ajustarse a nuevas circunstancias. Este hallazgo es consistente con las investigaciones de González et al. (2019), quienes

resaltan la importancia de la adaptabilidad organizativa para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en un entorno empresarial dinámico. El 30.5% que se mantuvo neutral respecto a la adaptabilidad indica una falta de opinión formada o posiblemente una falta de información clara sobre las políticas y prácticas de adaptación. Estos resultados se alinean con las conclusiones de Corimayhua et al. (2022), quienes sugieren que la falta de información detallada puede contribuir a percepciones neutrales sobre diversos aspectos laborales. Por otra parte el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.863, y en contraste, se afirma que existe una *correlación positiva muy fuerte* entre la dimensión Adaptabilidad y la variable Bienestar Laboral; además, siendo el nivel de significancia bilateral ($\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; y se concluye que: La adaptabilidad se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

En conclusión, los resultados de esta evaluación de la dimensión de Adaptabilidad subrayan la importancia de abordar las preocupaciones específicas de los colaboradores, mejorar la comunicación sobre las estrategias de adaptación y promover una cultura organizativa que fomente la adaptabilidad como un valor central. La identificación de las áreas específicas que contribuyen a las percepciones negativas y positivas puede guiar la implementación de medidas correctivas y mejores prácticas para fortalecer la capacidad de la organización para adaptarse a un entorno en constante cambio.

4.2.5 Discusión del objetivo específico 4

Para el objetivo específico 4 se proporciona un enfoque sobre la percepción de los colaboradores acerca la dirección y los objetivos estratégicos de la organización. El 9% de los encuestados que expresaron un total desacuerdo con la misión indica que un pequeño grupo percibe que la organización carece de una dirección clara y definida en cuanto a sus metas y objetivos estratégicos. Este hallazgo es coherente con las investigaciones de Wang y Rode (2010), quienes destacan la importancia de una misión clara para guiar las acciones y decisiones de los colaboradores.

El 26% de los encuestados que expresaron desacuerdo con la dimensión de Misión indica que hay una percepción extendida de que la organización podría mejorar en términos de establecer metas y objetivos claros y definidos para el futuro. Estos resultados sugieren la necesidad de revisar y comunicar efectivamente la misión de la organización para alinear las expectativas de los colaboradores. El 32.5% que se mantuvo neutral respecto a la misión sugiere que hay un grupo de colaboradores que no tiene una opinión formada o no percibe claramente si la organización tiene una dirección clara y definida. Este hallazgo destaca la importancia de mejorar la comunicación interna y la transparencia para garantizar que todos los colaboradores comprendan la misión de la organización. Por otra parte se observa el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.864, y en contraste se afirma que existe una *correlación positiva muy fuerte* entre la dimensión Misión y la variable Bienestar Laboral; además, siendo el nivel de significancia bilateral ($\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; y se concluye que: La misión se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

En síntesis, mientras que un porcentaje significativo tiene opiniones neutrales o positivas sobre la misión, también hay un grupo que tiene una percepción menos favorable en cuanto a la definición de metas y objetivos estratégicos claros. Para mejorar la percepción de misión en la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano, podría ser crucial comunicar de manera efectiva los propósitos y metas estratégicas de la organización y asegurarse de que todos los colaboradores comprendan cómo sus acciones contribuyen a su cumplimiento.

CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Existe una correlación positiva muy fuerte entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, este resultado se dio a través del análisis estadístico inferencial del coeficiente de correlación de Rho Spearman, el cual fue de 0.899. Además, el análisis estadístico descriptivo, reveló que más del 37% de colaboradores encuestados, perciben ambas variables de forma poco favorable, mientras que un 38% sostiene una postura neutral y un grupo de 24% de colaboradores tiene una buena percepción de ambos aspectos. En conclusión, existe una relación significativa entre las variables de estudio, sin embargo, los colaboradores de dicha Oficina perciben una cultura organizacional negativa, lo que se refleja desfavorablemente en su bienestar laboral.
- SEGUNDO:** Existe una correlación positiva muy fuerte entre el involucramiento y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, este resultado se dio a través del análisis estadístico inferencial del coeficiente de correlación de Rho Spearman, el cual fue de 0.775. Además, se pudo observar en el análisis estadístico descriptivo, que el 43.5% de los colaboradores tiene una percepción desfavorable de esta dimensión, mientras que el 34.5% sostiene una postura neutral y el 22% sostiene una visión positiva. Teniendo en cuenta el modelo teórico de Denison, se puede concluir que la falta de involucramiento provoca un impacto negativo en el bienestar laboral de los colaboradores, ya que, al no sentirse comprometidos, experimentan desmotivación, baja satisfacción laboral y niveles elevados de estrés, a su vez pueden experimentar una disminución en el sentido de logro, lo que puede llevar a una mayor rotación de personal.
- TERCERO:** Existe una correlación positiva muy fuerte entre la consistencia y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, este

resultado se dio a través del análisis estadístico inferencial del coeficiente de correlación de Rho Spearman, el cual fue de 0.828. Además, se pudo observar en el análisis estadístico descriptivo, que el 40% de los colaboradores tiene una percepción desfavorable de esta dimensión, mientras que el 33% sostiene una postura neutral y el 27% sostiene una visión positiva. En ese sentido, teniendo en cuenta el modelo teórico de Denison, estos resultados revelan que gran porcentaje los colaboradores se sienten inseguros acerca de qué esperar y cómo serán tratados en diferentes circunstancias del trabajo. Además, la falta de consistencia revela que los colaboradores perciben un trato injusto o desigual, lo que puede dificultar la construcción de relaciones de confianza entre los colegas y superiores, provocando un ambiente laboral menos estable y predecible, lo que puede afectar negativamente al bienestar de los colaboradores.

CUARTO: Existe una correlación positiva muy fuerte entre la adaptabilidad y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, este resultado se dio a través del análisis estadístico inferencial del coeficiente de correlación de Rho Spearman, el cual fue de 0.863. Además, se pudo observar en el análisis estadístico descriptivo, que el 37.5% de los colaboradores tiene una percepción desfavorable de esta dimensión, mientras que el 30.5% sostiene una postura neutral y el 22% sostiene una visión positiva. En ese sentido, en contraste con el modelo teórico de Denison, se puede inferir que la Oficina no es capaz de ajustarse a los cambios de su entorno, y que los colaboradores perciban que no tienen las herramientas o el apoyo necesario para enfrentar nuevos desafíos en sus tareas diarias. Además, la falta de adaptabilidad puede limitar las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

QUINTO: Existe una correlación positiva muy fuerte entre la misión y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, este resultado se dio a través del análisis estadístico inferencial del coeficiente de correlación de Rho Spearman, el cual fue de 0.863. Además, se pudo observar en el análisis



estadístico descriptivo, que el 35% de los colaboradores tiene una percepción desfavorable de esta dimensión, mientras que el 32.5% sostiene una postura neutral y el 32.5% sostiene una visión positiva. En ese sentido, en contraste con el modelo teórico de Denison, se puede inferir que los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones no tienen una comprensión precisa de los propósitos y metas de la organización, provocando una desorientación y falta de propósito en su trabajo, lo que conlleva a una disminución en la motivación y el bienestar laboral, ya que los colaboradores pueden sentir que su contribución no está alineada con un propósito claro y significativo.

RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Para mejorar la cultura organizacional en la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano, se recomienda ejecutar un plan de mejora en base al modelo de Denison, centrando la atención cada una de sus dimensiones. Inicialmente, se debe realizar un diagnóstico exhaustivo para identificar fortalezas y debilidades, posteriormente, se deben establecer los objetivos claros alineados con el modelo y con estrategias específicas para abordar áreas de mejora. Es esencial involucrar activamente a los colaboradores mediante la creación de grupos de trabajo y la incorporación de sus sugerencias. Es vital, que la implementación de este plan debe contar con el respaldo de la alta dirección y con un seguimiento constante para evaluar el progreso, fomentando una cultura de mejora continua mediante la comunicación transparente y la celebración de logros alcanzados, garantizando así un compromiso sostenido con la evolución positiva de la cultura organizacional.
- SEGUNDO:** Paralelamente, se sugiere adoptar el modelo de bienestar laboral de Peter Warr para mejorar el ambiente laboral. Esto implica priorizar la seguridad y salud en el trabajo, implementando medidas rigurosas para garantizar un entorno seguro. La comunicación abierta y transparente también es clave, estableciendo canales efectivos para que los colaboradores expresen inquietudes y sugerencias, promoviendo así un ambiente de confianza. Además, se debe fomentar el desarrollo profesional mediante programas de capacitación, así como promover la salud mental a través de actividades de ejercicio y recursos para el manejo del estrés.
- TERCERO:** La integración de ambos modelos permitirá una mejora continua en la estructura y operación interna de la Oficina. Se recomienda establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar la efectividad de las iniciativas implementadas, realizando ajustes según sea necesario. La adopción de estos modelos no solo fortalecerá la cultura organizacional, sino que también contribuirá a crear un entorno propicio para el crecimiento, la satisfacción y el bienestar integral de los colaboradores.



CUARTO: Además, se sugiere que los líderes de la Oficina de Ejecución Inversiones, deben fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y motivador, reconociendo y valorando las contribuciones de los colaboradores. Implementados programas de desarrollo profesional y capacitación para mejorar las habilidades y el desempeño del personal. Además, se sugiere que los jefes promuevan una cultura de retroalimentación constructiva y estén abiertos al diálogo para abordar preocupaciones y mejorar la relación laboral. Este enfoque contribuirá a un entorno más armonioso y productivo en la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Acero, Y. (2019). *Análisis de factores de cultura organizacional para la empresa grupo empresarial optical con el modelo Denison* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/28188>
- Alfárez, C. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro - Cusco* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18373>
- Argyris, C. (1985). Interventions for Improving Leadership Effectiveness. *Journal of Management Development*, 4(5), 30–50. <https://doi.org/10.1108/eb051596>
- Ayala, Y. (2019). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la oficina regional de administración del gobierno regional de Madre de Dios, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/4121>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>

- Bakker, A., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo? *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 135–142.
- Bakker, A., & Oerlemans, W. (2011). *Subjective well-being in organizations* (K. Cameron & G. Spreitzer (Eds), Ed.). Oxford University Press.
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Columbia University Press.
- Calderon, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura Organizacional y bienestar Laboral. *Cuadernos de Administración. Pontificia Universidad Javeriana*, 16(25).
- Cameron, K., & Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture*. Jossey-Bass.
- Carr, P., & Beaver, G. (2002). The enterprise culture: understanding a misunderstood concept. *Strategic Change*, 11(2), 105–113. <https://doi.org/10.1002/jsc.579>
- Compton, W., Smith, M., Cornish, K., & Qualls, D. (1996). Factor structure of mental health measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 406–413. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.2.406>
- Cooper, C., & Cartwright, S. (1994). Healthy Mind; Healthy Organization - A Proactive Approach to Occupational Stress. *Human Relations*, 47(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/001872679404700405>
- Corimayhua, O., Urbina, M., Garro, E., & Chacón, A. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Escuela de Posgrado. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2(87). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3134>
- Davenport, T. (1993). *Process innovation: Re-engineering work through information technology*. Harvard Business School Press.
- Demerouti, E., & Bakker, A. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>

- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Denison, D. (2001). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change? En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.), *The International Handbook of Organizational Culture and Climate*, 347–372.
- Denison, D., & Mishra, A. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Denison, D., & Neale, W. (1999). *Denison Organizational Culture Survey*. Denison Consulting, LLC.
- Díaz, A., Valderrama, O., Merino, A., Nuñez, L., & Cuba, J. (2022). Satisfacción laboral del docente universitario desde la cultura organizacional. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(22), 258–264. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.333>
- Díaz, F., & Atela, P. (2019). Del talento individual al colectivo: el gran desafío para el éxito de las organizaciones en el siglo XXI. *Revista Espacios*, 40(11).
- Durkheim, É. (2008). *Las reglas del método sociológico*. Losada.
- Escarcena, E. (2023). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de los hoteles de tres estrellas de la ciudad de Puno-2022* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20681>
- Escobedo, S. (2022). *Cultura organizacional y compromiso laboral en colaboradores del gobierno regional de Arequipa, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15200>
- García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K., & Viloría, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista Espacios*, 41(37), 40–51.

- García, V. (2017). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional. *Revista Perspectivas*, 20(39), 75–102.
- Geertz, C. (2003). *La interpretación de las culturas*. Gedisa.
- Gómez, A., Sánchez, J., & Alonso, E. (2008). Cultura Organizacional. *Psicología de La Organización*, 217–244.
- Gómez, I., & Ricardo, R. (2012). Cultura organizacional: aproximación sectorial en Bogotá. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 20(2), 19–41. <https://doi.org/10.18359/rfce.2162>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hamel, G., & Prahalad, C. (1994). *Competing for the future*. Harvard Business School Press.
- Hernández, M., Mendoza, J., & Gonzáles, L. (2007). La complejidad del estudio de la cultura organizacional. *Empresa Global y Mercados Locales. XXI Congreso Anual AEDEM, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 6,7 y 8 de junio de 2007 / Coord. Por Carmelo Mercado Idoeta*, 2, 1–12.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018a). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018b). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.
- Lawler, E. (1996). *From the ground up: Six principles for building the new logic corporation*. Jossey Bass.
- Lent, R. (2004). Toward a Unifying Theoretical and Practical Perspective on Well-Being and Psychosocial Adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482–509. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.4.482>

- Lent, R. (2013). Career-Life Preparedness: Revisiting Career Planning and Adjustment in the New Workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2–14. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>
- Lent, R., & Brown, S. (2006). On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12–35. <https://doi.org/10.1177/1069072705281364>
- Lent, R., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M., Duffy, R., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.006>
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw Hill.
- Mamani, B. (2019). *Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local - Puno, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13503>
- Mamani, M. (2018). *Desempeño laboral y la satisfacción del trabajador administrativo del Instituto Peruano del Deporte, Puno* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/7971>
- Marchiori, M. (2011). Comunicación interna: una visión más amplia en el contexto de las organizaciones. *Ciencias de La Información*, 42(2), 49–54.
- Martínez, M. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. *Cuadernos De Administración*, 23(40). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao23-40.recd>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>



- Méndez, C. (2006). *Transformación cultural en las organizaciones. Un modelo para la gestión del cambio*. Limusa.
- Mendoza, Y., Villamizar, P., García, S., & Gutiérrez, J. (2020). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. *I+D Revista de Investigaciones*, 16(1), 216–224. <https://doi.org/10.33304/revinv.v16n1-2021017>
- Mintzberg, H. (1987). Crafting strategy. *Harvard Business Review*, 65, 66–75.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación, Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (4ta ed.). Ediciones de la U.
- Nina, M. (2022). *Análisis de la cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los servidores administrativos del Distrito Fiscal de Puno, periodo 2016-2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18769>
- Ortiz De Agui, M., Villar Carbajal, E., & Llanos De Tarazona, M. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1). <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Parella, S., & Martins, F. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
- Ponce, L. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13320>
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363–377.

- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (16va ed.). Pearson.
- Saffold, G. (1988). Culture traits, strength, and organisational performance. Moving beyond “strong” culture. *Academy of Management Review*, 13(4), 546–558.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles Del Psicólogo*, 37(3), 177–184.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schein, E. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109–119. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Schein, E. (1991). *La psicología de la organización* (3era ed.). Prentice Hall.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership* (3era ed.). Jossey-Bass.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practise of the learning organisation*. Doubleday/Currency.
- Serna, H. (2008). *Gerencia estratégica* (10th ed., Vol. 3R). 3R.
- Sinahuara, B. (2022). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los colaboradores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82219>
- Solberg, L. (2016). Optimism, Pessimism, and Stress. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 405–411). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00052-2>
- Spector, P. (2008). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. John Wiley & Sons.

- Spreitzer, G. (1995). Psychological, empowerment in the work place: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Stalk, J. (1988). *Competing against time: How time-based competition is reshaping global markets*. Free Press.
- Tinoco, O., Quispe, C., & Beltrán, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Industrial Data*, 17(2), 56. <https://doi.org/10.15381/idata.v17i2.12048>
- Valero, V., Vilca, G., & Coapaza, M. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, 33(79), 149. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vilca, G. (2021). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Túpac Amáru del distrito de Coporaque de la provincia de Espinar, región Cusco, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17033>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 84–97. <https://doi.org/10.1080/02678379408259982>
- Warr, P. (1999). *Well-being and the Workplace* (pp. 392–412).



Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(2), 129–138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: “Cultura organizacional y bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno”.

ANEXOS

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación de la cultura organizacional y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.</p>	<p>Hipótesis General: La cultura organizacional se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.</p>	<p>Variable Independiente: Cultura Organizacional</p> <p>Variable Dependiente: Bienestar Laboral</p>	<p>Cultura Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Involucramiento - Consistencia. - Adaptabilidad - Misión
<p>Problema Específico 1: ¿Cuál es la relación entre el involucramiento en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?</p>	<p>Objetivo Específico 1: Determinar la relación del involucramiento y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.</p>	<p>Hipótesis Específica 1: El involucramiento se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.</p>	<p>Variable Independiente: Involucramiento</p> <p>Variable Dependiente: Bienestar Laboral</p>	<p>Bienestar Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguridad física y económica - Desarrollo Personal - Afiliación Social - Actividad y estimulación - Integración de la vida personal y laboral
<p>Problema Específico 2: ¿Cuál es la relación entre la consistencia en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?</p>	<p>Objetivo Específico 2: Determinar la relación de la consistencia y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.</p>	<p>Hipótesis Específica 2: La consistencia se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.</p>	<p>Variable Independiente: Consistencia</p> <p>Variable Dependiente: Bienestar Laboral</p>	<p>Bienestar Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguridad física y económica - Desarrollo Personal - Afiliación Social - Actividad y estimulación - Integración de la vida personal y laboral
<p>Problema Específico 3: ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?</p>	<p>Objetivo Específico 3: Determinar la relación de la adaptabilidad y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.</p>	<p>Hipótesis Específica 3: La adaptabilidad se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.</p>	<p>Variable Independiente: Adaptabilidad.</p> <p>Variable Dependiente: Bienestar Laboral</p>	<p>Bienestar Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguridad física y económica - Desarrollo Personal - Afiliación Social - Actividad y estimulación - Integración de la vida personal y laboral
<p>Problema Específico 4: ¿Cuál es la relación entre la misión en el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?</p>	<p>Objetivo Específico 4: Determinar la relación de la misión y el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.</p>	<p>Hipótesis Específica 4: La misión se relaciona positiva y significativamente con el bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.</p>	<p>Variable Independiente: Misión</p> <p>Variable Dependiente: Bienestar Laboral</p>	<p>Bienestar Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguridad física y económica - Desarrollo Personal - Afiliación Social - Actividad y estimulación - Integración de la vida personal y laboral

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO/ ESTADÍSTICA
Variable Independiente: Cultura Organizacional	<p>Para Méndez (2006), la cultura organizacional representa la conciencia colectiva expresada a través de un conjunto de significados compartidos por los individuos dentro de la organización. Estos significados sirven para identificar y distinguir a los miembros, estableciendo normas y patrones de comportamiento social que se vuelven parte integral y distintiva de la organización.</p>	<p>Para las dimensiones de la cultura organizacional, se tomó en cuenta el modelo de Daniel Denison, el cual se utiliza para evaluar y comprender la cultura de una organización, identificar áreas de fortaleza y áreas que necesitan mejora, y desarrollar estrategias para promover una cultura que apoye los objetivos y el éxito de la organización. Este modelo se basa en las siguientes dimensiones: (Involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.</p>	<p>Involucramiento</p> <p>o</p> <p>Consistencia</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Misión</p>	<p>Orientación hacia el Colaborador</p> <p>Capacidad para el Cambio</p> <p>Énfasis en la Coordinación e Integración</p> <p>Reglas y Normas Claras</p> <p>Orientación al Aprendizaje</p> <p>Orientación hacia el Cambio y la Innovación</p> <p>Visión y Objetivos Estratégicos</p> <p>Sentido de Misión Compartida</p>	<p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario (medido a través de la escala de Likert)</p> <p>PRUEBAS ESTADÍSTICAS:</p> <p>- Nivel de confiabilidad</p> <p>(Alfa de Cronbach)</p> <p>- Análisis estadístico descriptivo.</p> <p>- Análisis estadístico inferencial.</p> <p>Prueba de Normalidad (Sminov –Kolmogorov)</p> <p>- Prueba de Hipótesis</p> <p>Análisis no paramétrico (Rho Spearman)</p>
Variable Dependiente: Bienestar Laboral	<p>Según Warr (1994), el bienestar laboral se refiere a un estado de salud psicológica y emocional en el entorno laboral, derivado de la percepción favorable hacia el trabajo y el ambiente de la organización. Además, implica sentir satisfacción con las condiciones y el contexto laboral, así como alcanzar metas tanto a nivel personal como profesional. En este estado, los individuos experimentan un sentido de plenitud y bienestar en su desempeño laboral, lo que contribuye positivamente a su equilibrio emocional y percepción positiva del trabajo son esenciales para cultivar un ambiente laboral saludable y productivo.</p> <p>Por otro lado, para Schaufeli & Bakker (2004), el bienestar laboral es el resultado de la satisfacción, la salud, la seguridad y la vitalidad en el trabajo. Se manifiesta en un alto grado de compromiso y desempeño, y en una baja incidencia de problemas de salud y estrés.</p>	<p>Para las dimensiones del bienestar laboral, se tomó en cuenta el modelo propuesto por Peter Warr, el cual busca comprender y evaluar el bienestar de los colaboradores en el entorno laboral. Este modelo se centra en cinco componentes principales que contribuyen al bienestar en el trabajo: Seguridad física y económica, desarrollo personal, afiliación social, actividad y estimulación e integración de la vida personal y laboral.</p>	<p>Seguridad física y económica</p> <p>Desarrollo Personal</p> <p>Afiliación Social</p> <p>Actividad y estimulación</p>	<p>Satisfacción de los colaboradores con las condiciones de trabajo y seguridad en el entorno laboral.</p> <p>Percepción de salario y beneficios justos y satisfactorios.</p> <p>Accidentes laborales y lesiones</p> <p>Participación en programas de capacitación y desarrollo.</p> <p>Habilidades nuevas adquiridas por los colaboradores.</p> <p>Satisfacción de los colaboradores con las oportunidades de crecimiento y avance en la organización.</p> <p>Satisfacción de relaciones interpersonales en el trabajo.</p> <p>Participación en actividades sociales</p> <p>Satisfacción con la comunicación y el apoyo recibido de colegas y superiores.</p> <p>Satisfacción de los colaboradores con la variedad y desafío de sus tareas diarias.</p> <p>Empleo de habilidades y conocimientos de manera efectiva.</p>	<p>- Nivel de confiabilidad</p> <p>(Alfa de Cronbach)</p> <p>- Análisis estadístico descriptivo.</p> <p>- Análisis estadístico inferencial.</p> <p>Prueba de Normalidad (Sminov –Kolmogorov)</p> <p>- Prueba de Hipótesis</p> <p>Análisis no paramétrico (Rho Spearman)</p>

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO



CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA OFICINA DE EJECUCIÓN E INVERSIONES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO.



Estimado(a) Sr(a): Mi nombre es María Isabel Quenta Yupanqui, soy egresada de la Maestría en Trabajo Social; es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el siguiente cuestionario, que tiene por finalidad obtener datos para mi investigación titulada: “*Cultura organizacional y bienestar laboral de los colaboradores de la Oficina de Ejecución e Inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno*”. Le agradecería que dedicara unos minutos de su tiempo para contribuir a su realización. Por su puesto, los datos serán anónimos y la información recopilada será tratada de manera confidencial, sin que se utilicen para otros fines diferentes a la investigación:

I. DATOS GENERALES:

1.1. Sexo del Encuestado:

- a) Masculino.
- b) Femenino.

1.2. Edad del encuestado:

- a) Menos de 35 años.
- b) De 36 a 45 años.
- c) De 46 a 55 años.
- d) Más de 56 años.

1.3. Estado civil del encuestado:

- a) Casado.
- b) Soltero.
- c) Conviviente.
- d) Viudo.
- e) Divorciado.

1.4. Años de servicio:

- a) Menos de 5 años.
- b) De 5 a 10 años.
- c) De 11 a 20 años.
- d) De 20 años a más.

1.5. Formación Profesional:

- a) Profesional.
- b) Técnico.
- c) Obrero.
- d) Otro.

1.6. Condición laboral:

- a) Nombrado.
- b) Contratado.
- c) CAS.
- d) Otro.

Por favor lea atentamente cada pregunta y marque con una (X) en la alternativa que más se asocie a su respuesta.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Cultura Organizacional							
DIMENSIÓN: Involucramiento							
Nº	INDICADORES	ITEMS	Totalment e en desacuerdo	En desacuerdo	Neutra l	De acuerdo	Totalment e de acuerdo
1	Orientación hacia el colaborador	En su lugar de trabajo, ¿Se brindan oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a los colaboradores?					
2		¿Considera que la institución se preocupa por el bienestar y el equilibrio entre trabajo y vida personal de sus colaboradores?					
3		En su lugar de trabajo, ¿Se fomenta un ambiente colaborativo y de apoyo entre colegas?					
4	Capacidad para el cambio	¿La institución es flexible frente a los cambios del entorno externo?					
5		En lugar de trabajo ¿Se promueve la creatividad y la búsqueda de nuevas formas de hacer las cosas?					
6		¿Los líderes de su lugar de trabajo son participativos en la identificación y gestión de cambios en la organización?					
DIMENSIÓN: Consistencia							
Nº	INDICADORES	ITEMS	Totalment e en desacuerdo	En desacuerdo	Neutra l	De acuerdo	Totalment e de acuerdo
7	Énfasis en la coordinación e integración	En su lugar de trabajo, ¿Se promueve la colaboración entre diferentes áreas y departamentos?					
8		¿Las metas y objetivos de su lugar de trabajo están alineados con los de otras áreas de la institución?					
9		¿La comunicación entre diferentes áreas y departamentos es efectiva para lograr objetivos comunes?					
10	Reglas y normas claras	¿Las políticas y normas de la institución están claramente definidas y comunicadas?					
11		¿Los conflictos en su lugar de trabajo se resuelven de acuerdo con las normas y políticas establecidas?					
12		En su lugar de trabajo, ¿Se fomenta la adherencia a las normas y políticas de la organización?					
DIMENSIÓN: Adaptabilidad							
Nº	INDICADORES	ITEMS	Totalment e en desacuerdo	En desacuerdo	Neutra l	De acuerdo	Totalment e de acuerdo
13	Orientación al aprendizaje	En su lugar de trabajo, ¿Se fomenta activamente el aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades?					
14		¿La institución apoya la formación continua y el perfeccionamiento de los colaboradores?					
15		En su lugar de trabajo, ¿Se alienta a los colaboradores a proponer y experimentar nuevas ideas?					
16	Orientación hacia el cambio e innovación	En su lugar de trabajo, ¿Se busca constantemente formas innovadoras de abordar desafíos y oportunidades?					
17		¿La institución reconoce, valora y recompensa la creatividad?					
18		¿Los líderes son flexibles y se adaptan a cambios y situaciones impredecibles, buscando nuevas soluciones?					

DIMENSIÓN: Misión							
Nº	INDICADORES	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
19	<i>Visión y objetivos estratégicos</i>	En su lugar de trabajo, ¿Los objetivos estratégicos de la organización están claramente definidos y comunicados?					
20		¿Los líderes de su lugar de trabajo comunican de manera efectiva la visión y los objetivos estratégicos de la institución?					
21		¿Los colaboradores comprenden cómo su trabajo contribuye a los objetivos globales de la institución?					
22	<i>Sentido de misión compartida</i>	¿Se identifica con la misión y valores de la institución?					
23		En su lugar de trabajo, ¿Se fomenta la participación y compromiso con la misión de la organización?					
24		¿Los líderes de su lugar de trabajo inspiran a los colaboradores a alinear su trabajo con la misión de la organización?					

VARIABLE DEPENDIENTE: Bienestar Laboral							
DIMENSIÓN: Seguridad física y económica							
Nº	INDICADORES	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
25	<i>Satisfacción de los colaboradores con las condiciones de trabajo y seguridad en el entorno laboral.</i>	¿La institución brinda medidas efectivas para prevenir accidentes y lesiones en su lugar de trabajo?					
26		¿Se siente confiado/a de que la institución proporcione un entorno de trabajo seguro y libre de riesgos para la salud?					
27	<i>Percepción de salario y beneficios justos y satisfactorios.</i>	¿Está satisfecho/a con el nivel de remuneración y beneficios que recibo por su trabajo?					
28		En comparación con otras organizaciones en el mismo sector, ¿Considera usted que la remuneración y los beneficios ofrecidos por la institución son competitivos?					
29	<i>Accidentes laborales y lesiones</i>	¿La institución lleva a cabo inspecciones regulares para identificar y corregir posibles riesgos en el lugar de trabajo?					
30		¿Cree que la institución proporciona el equipo de protección personal necesario para llevar a cabo su trabajo de manera segura?					
DIMENSIÓN: Desarrollo personal							
Nº	INDICADORES	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
31	<i>Participación en programas de</i>	¿Considera usted que la institución ofrece una variedad de programas de					

	<i>capacitación y desarrollo.</i>	capacitación y desarrollo para los colaboradores?					
32		¿Siente que la institución promueve activamente la participación de los colaboradores en programas de capacitación y desarrollo?					
33	<i>Habilidades nuevas adquiridas por los colaboradores.</i>	¿Considera que las actividades de formación y desarrollo ofrecidas por la institución han contribuido significativamente a la mejora de sus habilidades laborales?					
34		En su opinión, ¿Las actividades de capacitación y desarrollo son adecuadas para satisfacer las necesidades de nuevas habilidades en su área de trabajo?					
35	<i>Satisfacción de los colaboradores con las oportunidades de crecimiento y avance en la organización</i>	¿Siente que la institución brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?					
36		En su opinión, ¿La institución proporciona el apoyo necesario para que los colaboradores alcancen sus metas de desarrollo profesional?					
DIMENSIÓN: Afiliación social							
Nº	INDICADORES	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
37	<i>Satisfacción de relaciones interpersonales en el trabajo.</i>	¿Siente que tiene un buen ambiente de trabajo y relaciones positivas con sus compañeros de equipo?					
38		¿Se siente cómodo/a y apoyado/a para expresar sus ideas y opiniones en el entorno laboral?					
39	<i>Participación en actividades sociales</i>	¿Cree que la participación en actividades sociales contribuye al sentido de identidad con la institución?					
40		¿Considera que las actividades sociales son efectivas para fortalecer las ideas y el espíritu de equipo en la institución?					
41	<i>Satisfacción con la comunicación y el apoyo recibido de colegas y superiores.</i>	¿Siente que la comunicación entre colegas es abierta y efectiva en su equipo de trabajo?					
42		¿Siente que recibe el apoyo necesario de sus colegas y superiores para llevar a cabo sus responsabilidades de manera efectiva?					
DIMENSIÓN: Actividad y estimulación							
Nº	INDICADORES	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
43	<i>Satisfacción de los colaboradores con la variedad y desafío de sus tareas diarias.</i>	¿Siente que tiene oportunidades para aprender cosas nuevas y adquirir conocimientos adicionales en su puesto de trabajo?					
44		¿Considera que su trabajo le proporciona un sentido de logro y satisfacción personal?					
45	<i>Empleo de habilidades y conocimientos de manera efectiva.</i>	¿Cree que la institución proporciona oportunidades para que usted pueda aplicar y desarrollar sus habilidades y conocimientos de manera efectiva?					
46		¿Siente que sus habilidades y conocimientos son reconocidos y valorados en su puesto de trabajo?					
47	<i>Autonomía y control que los colaboradores</i>	¿Considera que cuenta con las condiciones necesarias de control sobre el ritmo y la forma en que					

	<i>tienen sobre su trabajo.</i>	realiza sus tareas y responsabilidades?					
48		¿Recibe el apoyo necesario de la institución para tomar decisiones autónomas y asumir la responsabilidad de sus tareas?					
DIMENSIÓN: Integración de la vida personal y laboral							
N°	INDICADORES	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
49	<i>Satisfacción de los colaboradores con el equilibrio entre trabajo y vida personal.</i>	¿Ha experimentado dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares o personales?					
50		¿Recibe apoyo de sus superiores y compañeros para mantener un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal?					
51	<i>Flexibilidad laboral</i>	¿La institución ofrece alternativas flexibles de trabajo cuando las circunstancias lo requieren?					
52		¿Cree que la flexibilidad laboral contribuye a su capacidad para realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva?					
53	<i>Programas o iniciativas que promueven el bienestar y la conciliación entre trabajo y vida personal.</i>	¿Se siente apoyado/a por la institución para tomar tiempo libre cuando lo necesita para asuntos personales o familiares?					
54		¿Recibe el apoyo necesario de la institución para manejar situaciones que requieren un equilibrio entre su vida personal y laboral?					

Anexo 4. Juicio de expertos

ANEXO 1: Juicio de Expertos.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a).

Dr(a). VIRGINIA QUISPE ARAPA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo tesista para optar por el título profesional de Magister en Trabajo Social en la Universidad Nacional del Altiplano, requiero validar el instrumento que utilizaré para la recolección de información, a fin de desarrollar mi investigación satisfactoriamente.

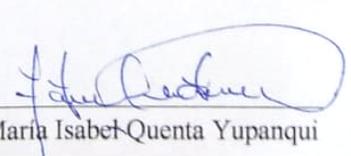
El título de la investigación es: *"Cultura organizacional y bienestar laboral de los colaboradores de la oficina de ejecución e inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno"*; por el cual es necesario tener la validación de docentes especializados para poder hacer uso y aplicación del instrumento seleccionado, motivo por el cual he considerado recurrir a su persona, debido a su connotada experiencia en el rubro.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Cuestionario.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Bach. María Isabel Quenta Yupanqui

Cuestionario:

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

Coherencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

VARIABLE INDEPENDIENTE: Cultura Organizacional														
ITEMS		RELEVANCIA				COHERENCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: Involucramiento														
1	En su lugar de trabajo, ¿Se brindan oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a los empleados?				X				X				X	
2	¿Considera que la institución se preocupa por el bienestar y el equilibrio entre trabajo y vida personal de sus empleados?				X				X				X	
3	En su lugar de trabajo, ¿Se fomenta un ambiente colaborativo y de apoyo entre colegas?				X				X				X	
4	¿La institución es flexible frente a los cambios del entorno externo?				X				X				X	
5	En lugar de trabajo ¿Se promueve la creatividad y la búsqueda de nuevas formas de hacer las cosas?				X				X				X	
6	¿Los líderes de su lugar de trabajo son participativos en la identificación y gestión de cambios en la organización?				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Consistencia														
7	En su lugar de trabajo, ¿Se promueve la colaboración entre diferentes áreas y departamentos?				X				X				X	
8	¿Las metas y objetivos de su lugar de trabajo están alineados con los de otras áreas de la institución?				X				X				X	
9	¿La comunicación entre diferentes áreas y departamentos es efectiva para lograr objetivos comunes?				X				X				X	
10	¿Las políticas y normas de la institución están claramente definidas y comunicadas?				X				X				X	
11	¿Los conflictos en su lugar de trabajo se resuelven de acuerdo con las normas y políticas establecidas?				X				X				X	
12	En su lugar de trabajo, ¿Se fomenta la adherencia a las normas y políticas de la organización?				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad														
13	En su lugar de trabajo, ¿Se fomenta activamente el aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades?				X				X				X	
14	¿La institución apoya la formación continua y el perfeccionamiento de los empleados?				X				X				X	
15	En su lugar de trabajo, ¿Se alienta a los empleados a proponer y experimentar nuevas ideas?				X				X				X	
16	En su lugar de trabajo, ¿Se busca constantemente formas innovadoras de abordar desafíos y oportunidades?				X				X				X	
17	¿La institución reconoce, valora y recompensa la creatividad?				X				X				X	
18	¿Los líderes son flexibles y se adaptan a cambios y situaciones impredecibles, buscando nuevas soluciones?				X				X				X	
DIMENSIÓN 4: Misión														
19	En su lugar de trabajo, ¿Los objetivos estratégicos de la organización están claramente definidos y comunicados?				X				X				X	
20	¿Los líderes de su lugar de trabajo comunican de manera efectiva la visión y los objetivos estratégicos de la institución?				X				X				X	
21	¿Los trabajadores comprenden cómo su trabajo contribuye a los objetivos globales de la institución?				X				X				X	
22	¿Se identifica con la misión y valores de la institución?				X				X				X	
23	En su lugar de trabajo, ¿Se fomenta la participación y compromiso con la misión de la organización?				X				X				X	
24	¿Los líderes de su lugar de trabajo inspiran a los empleados a alinear su trabajo con la misión de la organización?				X				X				X	

VARIABLE INDEPENDIENTE: Bienestar Laboral														
ITEMS	RELEVANCIA				COHERENCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
DIMENSIÓN 1: Seguridad Física y Económica														
1				X				X					X	
2				X				X					X	
3				X				X					X	
4				X				X					X	
5				X				X					X	
6				X				X					X	
DIMENSIÓN 2: Desarrollo Personal														
7				X				X					X	
8				X				X					X	
9				X				X					X	
10				X				X					X	
11				X				X					X	
12				X				X					X	
DIMENSIÓN 3: Afiliación Social														
13				X				X					X	
14				X				X					X	
15				X				X					X	
16				X				X					X	
17				X				X					X	
18				X				X					X	
DIMENSIÓN 4: Actividad y Estimulación														
19				X				X					X	
20				X				X					X	
21				X				X					X	
22				X				X					X	
23				X				X					X	
24				X				X					X	

DIMENSIÓN 5: Integración de la vida personal y laboral		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	SUGERENCIAS
19	¿Ha experimentado dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares o personales?				X				X				X	
20	¿Recibe apoyo de sus superiores y compañeros para mantener un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal?				X				X				X	
21	¿La institución ofrece alternativas flexibles de trabajo cuando las circunstancias lo requieren?				X				X				X	
22	¿Cree que la flexibilidad laboral contribuye a su capacidad para realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva?				X				X				X	
23	¿Se siente apoyado/a por la institución para tomar tiempo libre cuando lo necesita para asuntos personales o familiares?				X				X				X	
	¿Recibe el apoyo necesario de la institución para manejar situaciones que requieren un equilibrio entre su vida personal y laboral?				X				X				X	

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	“Cultura organizacional y bienestar laboral de los colaboradores de la oficina de ejecución e inversiones de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno”
Apellidos y nombres del experto:	
Grado Académico	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:

Dra. Victoria D. Quipe Arapa
DOCENTE FTS - UNA
PUNO

Anexo 5. Panel fotográfico

- Encuesta a las diferentes obras de la Oficina de Ejecución e Inversiones.





Anexo 6. Base de datos

ENCUESTADOS	DATOS GENERALES						87	M	De 36 a 45 años	Soltero	Menos de 5 años	Técnico	CAS
	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	AÑOS DE SERVICIO	FORMACI N PROFESIO NAL	CONDICIÓN LABORAL							
	I	II	III	IV	V	VI							
2	M	De 46 a 55 años	Casado	De 20 años a más	Técnico	Contratado	101	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Técnico	Otro
3	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Obrero	Otro	102	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Obrero	Contratado
4	M	De 46 a 55 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	Otro	103	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Otro	Otro
5	M	Menos de 35 años	Soltero	De 5 a 10 años	Técnico	Otro	104	M	De 46 a 55 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
6	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	105	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Técnico	Otro
7	M	De 46 a 55 años	Casado	De 5 a 10 años	Técnico	Otro	106	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Otro	Otro
8	M	De 46 a 55 años	Casado	De 11 a 20 años	Obrero	Otro	107	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Obrero	Otro
9	M	Más de 56 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	CAS	108	M	Más de 56 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
10	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	109	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Obrero	Otro
11	M	De 36 a 45 años	Casado	Menos de 5 años	Otro	Otro	110	M	De 46 a 55 años	Casado	De 11 a 20 años	Obrero	Otro
12	M	De 36 a 45 años	Casado	De 11 a 20 años	Obrero	Otro	111	M	De 36 a 45 años	Casado	De 11 a 20 años	Obrero	Otro
13	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Otro	Contratado	112	M	De 46 a 55 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
14	M	De 46 a 55 años	Casado	De 20 años a más	Obrero	Otro	113	M	De 36 a 45 años	Casado	Menos de 5 años	Otro	Otro
15	M	De 46 a 55 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	114	M	De 36 a 45 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	Otro
16	M	Más de 56 años	Casado	De 20 años a más	Obrero	Otro	115	M	De 46 a 55 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	Otro
17	M	De 36 a 45 años	Casado	Menos de 5 años	Otro	Otro	116	M	Más de 56 años	Casado	De 20 años a más	Obrero	Otro
18	M	Más de 56 años	Casado	De 20 años a más	Obrero	Otro	117	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Obrero	Contratado
19	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Obrero	Otro	118	M	Más de 56 años	Casado	De 20 años a más	Obrero	Contratado
20	M	De 36 a 45 años	Viudo	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	119	M	De 36 a 45 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	Otro
21	M	De 46 a 55 años	Soltero	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	120	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
22	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Obrero	Otro	121	M	Menos de 35 años	Soltero	De 11 a 20 años	Obrero	Otro
23	M	Más de 56 años	Casado	Menos de 5 años	Obrero	Otro	122	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Contratado
24	M	Menos de 35 años	Divorciado	Menos de 5 años	Obrero	Contratado	123	M	De 46 a 55 años	Casado	De 20 años a más	Obrero	Contratado
25	M	De 36 a 45 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	124	M	Menos de 35 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
26	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Otro	125	M	De 36 a 45 años	Soltero	De 5 a 10 años	Técnico	Otro
27	M	De 36 a 45 años	Conviviente	Menos de 5 años	Técnico	Otro	126	M	De 36 a 45 años	Casado	De 11 a 20 años	Obrero	Otro
28	M	De 46 a 55 años	Casado	De 11 a 20 años	Técnico	Otro	127	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Otro	Contratado
29	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 20 años a más	Otro	Otro	128	M	De 46 a 55 años	Casado	De 11 a 20 años	Técnico	CAS
30	M	Menos de 35 años	Soltero	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	129	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Otro	CAS
31	M	Más de 56 años	Casado	Menos de 5 años	Técnico	Contratado	130	M	De 36 a 45 años	Casado	De 11 a 20 años	Obrero	Contratado
32	M	Menos de 35 años	Soltero	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	131	M	De 36 a 45 años	Soltero	De 11 a 20 años	Técnico	Contratado
33	M	De 36 a 45 años	Soltero	De 11 a 20 años	Obrero	Otro	132	M	Más de 56 años	Casado	De 11 a 20 años	Profesional	Contratado
34	F	De 46 a 55 años	Casado	Menos de 5 años	Obrero	Otro	133	M	Menos de 35 años	Soltero	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
35	M	De 36 a 45 años	Casado	Menos de 5 años	Profesional	Otro	134	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Obrero	Contratado
36	M	De 46 a 55 años	Casado	De 11 a 20 años	Obrero	Otro	135	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Otro
37	M	Menos de 35 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	136	M	De 36 a 45 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Otro
38	F	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Otro	137	M	De 36 a 45 años	Soltero	Menos de 5 años	Otro	Otro
39	M	De 46 a 55 años	Conviviente	Menos de 5 años	Profesional	CAS	138	M	De 36 a 45 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Contratado
40	M	De 36 a 45 años	Casado	De 11 a 20 años	Profesional	Contratado	139	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Obrero	Otro
41	M	De 36 a 45 años	Casado	De 5 a 10 años	Técnico	Otro	140	M	De 46 a 55 años	Soltero	De 20 años a más	Obrero	Otro
42	F	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Otro	141	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Técnico	Contratado
43	F	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Contratado	142	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Otro
44	F	Menos de 35 años	Conviviente	Menos de 5 años	Profesional	Contratado	143	M	Más de 56 años	Conviviente	De 20 años a más	Obrero	Otro
45	M	De 36 a 45 años	Soltero	De 5 a 10 años	Profesional	Contratado	144	M	De 36 a 45 años	Casado	Menos de 5 años	Profesional	Otro
46	M	De 46 a 55 años	Conviviente	Menos de 5 años	Técnico	Otro	145	M	De 36 a 45 años	Soltero	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
47	F	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Otro	146	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 20 años a más	Técnico	Contratado
48	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Contratado	147	M	De 46 a 55 años	Soltero	De 20 años a más	Obrero	Otro
49	M	De 36 a 45 años	Soltero	De 5 a 10 años	Profesional	Otro	148	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
50	M	Más de 56 años	Casado	De 11 a 20 años	Profesional	Contratado	149	M	Menos de 35 años	Soltero	De 11 a 20 años	Obrero	Otro
51	M	De 36 a 45 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Contratado	150	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Contratado
52	F	Menos de 35 años	Soltero	De 5 a 10 años	Profesional	Contratado	151	M	De 36 a 45 años	Casado	Menos de 5 años	Otro	Otro
53	M	Más de 56 años	Casado	De 20 años a más	Técnico	Nombrado	152	M	De 36 a 45 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	Otro
54	F	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Nombrado	153	M	De 46 a 55 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	Otro
55	F	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Nombrado	154	M	Más de 56 años	Casado	De 20 años a más	Obrero	Otro
56	M	Menos de 35 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	155	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Otro
57	M	De 36 a 45 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	Otro	156	M	Más de 56 años	Conviviente	De 20 años a más	Profesional	Contratado
58	M	De 46 a 55 años	Casado	De 11 a 20 años	Otro	Otro	157	M	Más de 56 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Contratado
59	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	158	M	De 46 a 55 años	Conviviente	Menos de 5 años	Técnico	Otro
60	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Obrero	Otro	159	F	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Otro
61	M	Más de 56 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Otro	Otro	160	M	De 46 a 55 años	Casado	De 5 a 10 años	Técnico	Otro
62	M	De 36 a 45 años	Casado	De 20 años a más	Obrero	Otro	161	M	De 46 a 55 años	Casado	De 11 a 20 años	Obrero	Otro
63	M	Más de 56 años	Casado	Menos de 5 años	Obrero	Otro	162	M	Más de 56 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	CAS
64	M	De 36 a 45 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	163	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
65	M	De 36 a 45 años	Soltero	De 11 a 20 años	Obrero	Otro	164	M	De 36 a 45 años	Casado	Menos de 5 años	Otro	Otro
66	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Técnico	Contratado	165	M	De 36 a 45 años	Casado	Menos de 5 años	Obrero	Otro
67	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	CAS	166	M	De 36 a 45 años	Soltero	De 5 a 10 años	Obrero	Contratado
68	M	Más de 56 años	Viudo	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	167	M	Menos de 35 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
69	M	De 46 a 55 años	Casado	De 11 a 20 años	Obrero	Otro	168	M	De 46 a 55 años	Casado	De 11 a 20 años	Técnico	Contratado
70	M	Menos de 35 años	Casado	De 5 a 10 años	Técnico	Otro	169	M	De 36 a 45 años	Soltero	Menos de 5 años	Técnico	CAS
71	M	Menos de 35 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	Otro	170	M	Más de 56 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
72	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Obrero	Contratado	171	M	Menos de 35 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	Contratado
73	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Otro	172	M	De 36 a 45 años	Conviviente	Menos de 5 años	Otro	Contratado
74	M	Menos de 35 años	Casado	Menos de 5 años	Otro	Otro	173	M	Más de 56 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
75	M	De 36 a 45 años	Casado	De 5 a 10 años	Técnico	Contratado	174	M	Menos de 35 años	Casado	De 11 a 20 años	Obrero	Otro
76	M	Menos de 35 años	Soltero	De 5 a 10 años	Profesional	Contratado	175	M	De 46 a 55 años	Casado	De 20 años a más	Técnico	Contratado
77	M	De 46 a 55 años	Soltero	De 20 años a más	Obrero	Otro	176	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Obrero	Otro
78	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	177	M	De 46 a 55 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	Otro
79	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Obrero	Otro	178	M	Menos de 35 años	Soltero	De 5 a 10 años	Técnico	Otro
80	M	De 46 a 55 años	Casado	De 11 a 20 años	Obrero	Otro	179	M	Más de 56 años	Casado	De 20 años a más	Obrero	Otro
81	M	Menos de 35 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	CAS	180	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Obrero	Otro
82	M	Menos de 35 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	Otro	181	M	De 36 a 45 años	Viudo	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
83	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Obrero	CAS	182	M	De 46 a 55 años	Soltero	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
84	M	De 36 a 45 años	Soltero	De 5 a 10 años	Obrero	Contratado	183	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 11 a 20 años	Obrero	Otro
85	M	Menos de 35 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	184	M	Más de 56 años	Casado	Menos de 5 años	Obrero	Otro
86	M	De 46 a 55 años	Casado	De 11 a 20 años	Técnico	Contratado	185	M	Menos de 35 años	Divorciado	Menos de 5 años	Obrero	Contratado
87	M	De 36 a 45 años	Casado	De 5 a 10 años	Técnico	Contratado	186	M	De 46 a 55 años	Casado	De 11 a 20 años	Técnico	Otro
88	M	Más de 56 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	187	M	De 46 a 55 años	Conviviente	De 20 años a más	Otro	Otro
89	M	Menos de 35 años	Conviviente	Menos de 5 años	Obrero	Contratado	188	M	Menos de 35 años	Soltero	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
90	M	De 36 a 45 años	Conviviente	Menos de 5 años	Otro	Contratado	189	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Obrero	Otro
91	M	Más de 56 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	190	M	De 46 a 55 años	Soltero	De 20 años a más	Obrero	Otro
92	M	De 36 a 45 años	Soltero	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	191	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Técnico	Contratado
93	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 20 años a más	Técnico	Contratado	192	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Otro
94	M	Más de 56 años	Casado	De 20 años a más	Obrero	Otro	193	M	Más de 56 años	Conviviente	De 20 años a más	Obrero	Otro
95	M	De 36 a 45 años	Soltero	De 20 años a más	Obrero	Otro	194	M	De 36 a 45 años	Casado	Menos de 5 años	Profesional	Otro
96	M	Menos de 35 años	Soltero	Menos de 5 años	Profesional	Otro	195	M	Más de 56 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Otro
97	M	Más de 56 años	Conviviente	De 20 años a más	Profesional	Contratado	196	M	Menos de 35 años	Soltero	De 11 a 20 años	Obrero	Otro
98	M	Más de 56 años	Casado	De 5 a 10 años	Obrero	Contratado	197	M	De 46 a 55 años	Casado	De 11 a 20 años	Técnico	Contratado
99	M	De 36 a 45 años	Conviviente	De 5 a 10 años	Obrero	Otro	198	M	Más de 56 años	Conviviente	De 20 años a más	Obrero	Otro
100													

VARIABLE: Cultura Organizacional																								
ENCUESTADOS	DIMENSIÓN: Involucramiento						DIMENSIÓN: Consistencia						DIMENSIÓN: Adaptabilidad						DIMENSIÓN: Misión					
	Orientación hacia el trabajador			Capacidad para el cambio			Énfasis en la coordinación e integración			Reglas y normas claras			Orientación al aprendizaje			Orientación hacia el cambio e innovación			Visión y objetivos estratégicos		Sentido de misión compartida			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1
2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1
3	3	3	2	2	2	1	3	1	4	1	1	4	3	2	1	1	1	2	2	4	4	3	2	
4	3	3	4	3	2	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	
5	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
10	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	
11	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
12	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	
13	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	
14	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
16	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
17	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	4	4	3	
19	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	4	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	
20	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	
21	1	1	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	
22	1	2	3	2	1	5	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	
23	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	
24	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	
25	2	2	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	
26	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
27	3	2	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	
29	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
30	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
31	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	4	4	2	3	
32	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	4	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
33	1	2	3	2	1	5	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	5	5	5	5	
34	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
35	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
37	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
39	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	3	1	3	1	
40	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	
41	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	
42	3	2	3	2	3	5	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	
43	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	2	
44	1	1	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	1	1	2	3	1	4	3	2	2	2	2	
45	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	
46	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	
47	3	2	3	2	1	3	3	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	4	3	3	1	1	4	
48	2	2	3	4	2	3	3	5	3	4	2	2	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	2	
49	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	
50	2	3	4	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	5	5	4	
51	2	1	2	1	1	3	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	
52	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	
53	3	2	2	2	1	2	3	4	2	2	1	2	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	
54	3	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	2	2	1	
55	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	
56	2	1	1	2	4	3	1	2	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	4	2	2	2	3	
57	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	4	4	1	1	1	2	2	1	1	4	2	2	2	
58	4	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	4	4	2	
59	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
60	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	
61	2	2	3	1	3	1	3	3	4	2	4	3	4	1	4	3	1	4	3	4	2	2	1	
62	2	2	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	5	4	
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
64	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	
65	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	2	2	2	2	2	2	1	
66	1	1	4	1	4	4	3	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	
67	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	
68	4	5	2	2	3	3	3	4	4	5	2	4	4	5	2	2	1	4	2	2	1	2	2	
69	2	4	5	2	3	3	4	1	4	2	3	2	4	1	2	2	1	1	2	2	4	4	2	
70	2	2	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	
71	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
74	2	2	2	1	1	2	2	4	4	2	2	2	4	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
75	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	
76	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
77	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
78	4	4	4	4																				



SUM_V1	SUM_V2	SUM_D1	SUM_D2	SUM_D3	SUM_D4
58	66	17	14	16	11
32	36	9	8	6	9
54	73	14	11	12	17
79	97	19	21	20	19
26	45	8	6	6	6
86	100	20	22	22	22
30	34	6	9	9	6
30	59	6	6	12	6
24	30	6	6	6	6
86	87	21	21	24	20
32	39	9	8	6	9
58	66	12	16	14	16
31	44	7	8	8	8
41	60	11	9	10	11
50	68	12	12	13	13
34	38	11	8	9	6
71	90	19	13	17	22
42	82	6	6	10	20
43	51	11	12	9	11
55	54	13	14	13	15
48	60	11	11	12	14
52	57	14	14	11	13
67	89	16	16	14	21
27	39	7	6	6	8
74	86	18	19	19	18
115	146	30	27	29	29
76	79	20	17	16	23
29	67	6	6	6	11
46	60	10	12	12	12
32	36	9	8	6	9
63	88	14	17	15	17
43	51	8	14	9	12
55	72	14	12	6	23
28	68	10	6	6	6
44	50	10	11	11	12
47	56	12	12	12	11
51	54	13	13	12	13
24	30	6	6	6	6
43	57	8	11	11	13
32	41	6	9	9	8
79	87	21	18	20	20
82	112	18	19	22	23
47	55	11	11	10	15
60	77	16	19	12	13
108	142	25	29	28	26
42	49	11	8	10	13
52	65	13	13	10	16
67	74	16	19	13	19
62	69	15	16	14	17
78	77	17	21	15	25
38	43	10	11	9	8
87	90	20	24	21	22
62	97	12	14	17	19
56	63	14	16	15	11
54	74	11	15	14	14
51	65	13	11	11	16
44	50	10	13	9	12
54	91	10	15	12	17
75	106	14	18	20	23
27	39	7	6	6	8
63	61	12	19	17	15
81	89	15	23	19	24
71	95	18	18	18	17
33	40	12	7	8	6
53	67	6	18	18	11
51	46	15	11	8	17
68	83	18	14	14	22
70	78	18	21	18	13
61	63	19	16	11	15
67	85	17	17	15	18
42	52	11	11	10	10
24	30	6	6	6	6
96	116	24	24	24	24
56	86	10	16	17	13
84	102	20	23	20	21
27	39	7	6	6	8
87	113	22	21	24	20
87	102	24	18	23	22
80	91	19	20	19	22
33	36	6	10	8	9
76	84	16	19	17	24
83	102	20	20	22	21
76	110	22	20	15	19
54	76	12	13	8	21
115	146	30	27	29	29
59	83	15	16	13	15
66	89	11	24	12	19
27	39	7	6	6	8
24	36	6	6	6	6
88	117	21	21	23	23
83	95	19	18	22	24
27	39	7	6	6	8
25	39	7	6	6	6
32	36	9	8	6	9
83	110	19	25	16	23
88	103	23	19	22	24
101	111	26	27	24	24
80	97	19	21	20	20
68	79	16	18	20	14
89	107	20	22	24	23



54	65	13	15	13	13
76	93	22	17	23	14
69	93	15	20	14	20
81	119	20	17	22	22
79	107	21	21	13	24
71	93	18	21	18	14
72	78	18	20	16	18
87	102	22	21	20	24
66	91	12	17	20	17
58	98	12	17	15	14
61	74	16	16	15	14
55	91	15	12	16	12
30	31	7	7	10	6
46	80	11	9	11	15
58	83	13	14	14	17
27	39	7	6	6	8
76	106	18	17	22	19
69	100	20	12	20	17
79	99	14	23	19	23
57	74	11	18	9	19
59	77	18	10	16	15
42	57	13	11	6	12
27	30	6	6	9	6
31	41	6	12	6	7
69	81	17	20	15	17
30	31	7	7	10	6
27	39	7	6	6	8
102	115	26	25	28	23
112	144	22	30	30	30
32	36	9	8	6	9
81	107	18	21	19	23
96	112	24	24	24	24
67	89	18	15	16	18
48	60	12	12	12	12
54	87	16	10	13	15
73	92	15	21	19	18
27	39	7	6	6	8
78	45	20	17	19	22
63	64	17	16	16	14
43	37	18	11	7	7
70	78	18	18	16	18
71	87	15	22	16	18
44	50	12	10	11	11
62	68	14	18	12	18
92	84	23	25	17	27
25	39	7	6	6	6
87	113	22	21	24	20
27	39	7	6	6	8
59	77	18	10	16	15
42	57	13	11	6	12
60	78	12	16	18	14
46	50	11	9	11	15
58	83	13	14	14	17
69	73	15	17	18	19
79	119	23	20	17	19
115	143	30	27	29	29
80	97	19	21	20	20
85	114	18	27	18	22
78	92	19	18	19	22
42	47	12	12	6	12
33	62	7	8	12	6
28	45	6	6	6	10
81	73	19	20	24	18
32	36	9	8	6	9
58	66	12	16	14	16
54	76	12	13	8	21
61	90	12	16	13	20
59	69	15	16	13	15
66	76	11	24	12	19
66	58	24	14	12	16
24	36	6	6	6	6
28	39	7	7	6	8
68	88	16	15	18	19
62	74	17	14	16	15
58	66	21	12	13	12
54	73	14	11	12	17
32	36	9	8	6	9
26	39	8	6	6	6
44	82	6	8	10	20
43	51	11	12	9	11
55	54	13	14	13	15
48	60	11	11	12	14
48	61	14	14	6	14
67	89	16	16	14	21
29	39	7	6	8	8
48	67	12	12	12	12
46	60	10	14	10	12
58	69	13	14	13	18
63	64	17	16	16	14
43	37	18	11	7	7
71	78	18	18	16	19
71	87	15	22	16	18
64	68	18	15	18	13
61	68	15	18	12	16
62	64	14	17	12	19
32	36	9	8	6	9
75	85	19	20	19	17
27	31	7	7	6	7
44	48	14	14	6	10
37	39	10	9	6	12



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo MARIA ISABEL QUENTA YUPANQUI
identificado con DNI 01227519 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA OFICINA DE EJECUCIÓN E INVERSIONES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO ”

Es un tema original.

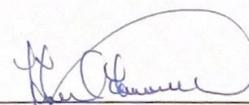
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 02 de JULIO del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



VRI
Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo MARIA ISABEL QUENTA YUPANQUI
identificado con DNI 01227519 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA OFICINA DE EJECUCIÓN E INVERSIONES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

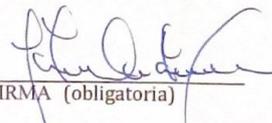
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío, en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento

Puno 02 de JULIO del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella