

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL**



T003_40009394_M

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE
LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA OFICINA
REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO
REGIONAL MADRE DE DIOS, 2017**

Presentado por:

Br. Yanet Ayala Calisaya

Para optar al Grado Académico de
Maestro en Administración, mención en
Gestión Pública y Desarrollo
Empresarial.

ASESOR:

Dr. Raúl Abarca Astete

CUSCO – PERÚ

2019

AGRADECIMIENTO

A Dios nuestro creador, por guiarme y darme la salud adecuada para seguir adelante cumpliendo mis objetivos trazados.

A mis apreciados padres, hermanos, esposo, por haberme inculcado el estudio, responsabilidad en el trabajo y sus sabios consejos; y mis adorados hijos Marco, Brayan y Mauricio por ser mi fortaleza para seguir adelante.

A mis dictaminantes: Doctores y maestros de la Escuela de Pos Grado, quienes con sus sabias sugerencias hicieron posible la mejor presentación de esta investigación.

Mi reconocimiento y agradecimiento al Dr. Raúl Abarca Astete, por su ideal asesoramiento e importantes consejos para que se culmine este trabajo de investigación.

Yanet Ayala Calisaya

PRESENTACIÓN

Señor Director de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco,

Señores Miembros del Jurado:

En concordancia con el cumplimiento de los requisitos exigidos en el Reglamento de la Escuela de Posgrado, pongo a vuestra consideración la tesis intitulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS, 2017**, a fin de optar al grado académico de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública y Desarrollo Empresarial.

El desarrollo de este trabajo es el resultado de la aplicación de los conocimientos adquiridos durante mi formación profesional, de la consulta de fuentes bibliográficas, del análisis teórico y trabajo en campo, así como también teniendo en cuenta las pautas metodológicas que sugiere la Escuela de Pos Grado de Administración,

El objetivo de la investigación se centra en determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017. Constituye un aporte en lo que se refiere a la situación en la que se encuentran el Gobierno Regional de Madre de Dios, en referencia a la práctica del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017.

Espero, que el trabajo de investigación sirva de referencia para estudios posteriores que puedan abordar con mayor profundidad el problema de esta investigación.

Yanet Ayala Calisaya

ÍNDICE GENERAL

	<i>Pág.</i>
AGRADECIMIENTO	II
PRESENTACIÓN	II
ÍNDICE GENERAL	III
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
ÍNDICE DE ANEXOS	IX
RESUMEN	X
ABSTRAC	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1 Descripción del problema	2
1.2 Formulación del problema	9
1.2.1 Problema general	9
1.2.2 Problemas específicos	9
1.3 Objetivos de la investigación	9
1.3.1 Objetivo general	9
1.3.2 Objetivos específicos.....	10
1.4 Justificación de la investigación	10
1.4.1 Justificación metodológica	11
1.4.2 Justificación práctica	11
1.4.3 Justificación teórica	12
1.5 Delimitaciones de la investigación	12
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	14
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.2. Marco legal	20
2.3. Bases teóricas	21
2.3.1. Concepto de cultura organizacional	22
2.3.2. Características de la cultura organizacional	24
2.3.3. Dimensión de cultura organizacional	30
2.3.4. Funciones de la cultura organizacional	38
2.4. Bienestar laboral	39

2.4.1. Concepto.....	39
2.4.2. Factores de la satisfacción laboral.....	40
2.4.3. Elementos de la satisfacción laboral.....	42
2.4.4. Relación de satisfacción laboral con los indicadores de recursos humano.....	43
2.5. Marco conceptual.....	44
CAPÍTULO III.....	48
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	48
3.1. Hipótesis.....	48
3.1.1. Hipótesis general.....	48
3.1.2. Hipótesis específicas.....	48
3.2. Identificación de variables e indicadores.....	48
3.3. Operacionalización de variables.....	49
CAPÍTULO IV.....	51
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
4.1. Tipo de investigación.....	51
4.2. Nivel de investigación.....	51
4.3. Diseño de la investigación.....	52
4.4. Método de investigación.....	52
4.5. Población y muestra.....	52
4.5.1. Población de la investigación.....	52
4.5.2. Muestra de la investigación.....	53
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	53
4.6.1. Técnicas.....	53
4.6.2. Instrumentos.....	54
4.7. Técnica de análisis e interpretación de la información.....	55
4.8. Técnica para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.....	56
CAPÍTULO V.....	63
DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	63
5.1. Introducción.....	63
5.1.1. Reseña histórica.....	63
5.1.2. Direccionamiento estratégico.....	67
5.1.3. Gobernatura regional.....	68
5.1.4. Gerencias regionales.....	68
5.1.5. Organigrama.....	69
5.2. Presentación y análisis de los resultados de las encuestas al personal administrativo del gobierno regional Madre de Dios.....	70

5.2.1. Características generales	70
5.3. Variable de cultura organizacional y sus dimensiones.....	73
5.3.1. Estímulo de involucramiento.....	73
5.3.2. Consistencia institucional.....	77
5.3.3. Nivel de adaptabilidad.....	81
5.3.4. Misión.....	85
5.4. Variable de bienestar laboral y sus dimensiones	89
5.4.1. Sueldos de los trabajadores	89
5.4.2. Oportunidad de ascenso.....	90
5.4.3. Seguridad en el trabajo	92
5.4.4. Rotación de los trabajadores.....	94
5.5. Relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración	96
5.5.1. Nivel de inferencial	96
5.5.2. Prueba de hipótesis	99
5.6. Prueba de hipótesis	99
5.6.1. Hipótesis general	99
5.6.2. Hipótesis específica 1	106
5.6.3. Hipótesis específica 2	112
5.6.4. Hipótesis específica 3	119
5.6.5. Hipótesis específica 4	125
CAPÍTULO VI.....	132
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	132
6.1. Discusión de resultados	132
CONCLUSIONES.....	138
RECOMENDACIONES.....	140
BIBLIOGRAFÍA.....	142

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Concepto de cultura organizacional	23
Tabla N° 2. Operacionalización de las variables	49
Tabla N° 3. Número de trabajadores administrativos de la oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.....	53
Tabla N° 4. Baremo para la variable cultura organizacional	58
Tabla N° 5. Baremo para el variable bienestar laboral	59
Tabla N° 6. Distribución de la muestra según sexo de los encuestados	70
Tabla N° 7. Distribución de la muestra del personal administrativo según la edad y sexo	71
Tabla N° 8. Trabajadores administrativos de la Oficina de Regional de Administración según edad y estado civil del encuestado	72
Tabla N° 9. Distribución de la muestra según: la dimensión de estímulo de involucramiento.....	74
Tabla N° 10. Distribución de la muestra según: la dimensión de consistencia institucional.....	77
Tabla N° 11. Distribución de la muestra según la dimensión de nivel de adaptabilidad	81
Tabla N° 12. Distribución de la muestra según la dimensión de visión	85
Tabla N° 13. Distribución de la muestra según: la dimensión de sueldo de los trabajadores	89
Tabla N° 14. Distribución de la muestra según: la dimensión de oportunidad de ascenso	90
Tabla N° 15. Distribución de la muestra según: la dimensión de seguridad en el trabajo.....	92
Tabla N° 16. Distribución de la muestra según: la dimensión de rotación de los trabajadores	94
Tabla N° 17. Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra.....	97
Tabla N° 18. Resultados contingentes de la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración	100
Tabla N° 19. Resultados de frecuencias esperadas	101
Tabla N° 20. Calculo de valores de X^2 de frecuencias observadas con frecuencias esperadas	103
Tabla N° 21. Calculo de prueba de Chi-cuadrado	103
Tabla N° 22. Resultados contingentes de la dimensión el estímulo involucramiento y el bienestar laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Administración.	106
Tabla N° 23. Resultados de frecuencias esperadas	108
Tabla N° 24. Calculo de valores de X^2 de frecuencias observadas con frecuencias esperadas	109
Tabla N° 25. Calculo de prueba de Chi-cuadrado	110

Tabla N° 26. Resultados contingentes de la dimensión consistencia institucional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración.....	113
Tabla N° 27. Resultados de frecuencias esperadas	114
Tabla N° 28. Calculo de valores de X^2 de frecuencias observadas con frecuencias esperadas	115
Tabla N° 29. Calculo de prueba de Chi-cuadrado	116
Tabla N° 30. Resultados contingentes el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Administración	119
Tabla N° 31. Resultados de frecuencias esperadas	120
Tabla N° 32. Calculo de valores de X^2 de frecuencias observadas con frecuencias esperadas	122
Tabla N° 33. Calculo de prueba de Chi-cuadrado	122
Tabla N° 34. Resultados contingentes de la dimensión misión y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración	125
Tabla N° 35. Resultados de frecuencias esperadas	126
Tabla N° 36. Calculo de valores de X^2 de frecuencias observadas con frecuencias esperadas	128
Tabla N° 37. Calculo de prueba de Chi-cuadrado	128

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Características de la cultura organizacional	29
Gráfico N° 2. Modelo de cultura organizacional de Denison	31
Gráfico N° 3. Estructura orgánica y funcional del Gobierno Regional Madre de Dios	69
Gráfico N° 4. Distribución de muestra según sexo	70
Gráfico N° 5. Distribución de la muestra del personal administrativo según la edad y sexo	71
Gráfico N° 6. Trabajadores administrativos de la Oficina de Regional de Administración según edad y estado civil del encuestado	73
Gráfico N° 7. Distribución de la muestra según: la dimensión de estímulo de involucramiento.....	76
Gráfico N° 8. Distribución de la muestra según: la dimensión de consistencia institucional.....	80
Gráfico N° 9. Distribución de la muestra según la dimensión de nivel de adaptabilidad	84
Gráfico N° 10. Distribución de la muestra según la dimensión de visión	88
Gráfico N° 11. Distribución de la muestra según: la dimensión de sueldos de los trabajadores	90
Gráfico N° 12. Distribución de la muestra según: la dimensión de oportunidad de ascenso	92
Gráfico N° 13. Distribución de la muestra según: la dimensión de seguridad en el trabajo.....	94
Gráfico N° 14. Distribución de la muestra según: la dimensión de rotación de los trabajadores	95
Gráfico N° 15. Barras desagrupadas cruzadas entre la cultura organizacional y bienestar laboral	100
Gráfico N° 16. Gráficamente los resultados presentan el siguiente comportamiento	105
Gráfico N° 17. Barras desagrupadas cruzadas entre la dimensión el estímulo de involucramiento y el bienestar laboral	107
Gráfico N° 18. Gráficamente los resultados presentan el siguiente comportamiento	111
Gráfico N° 19. Barras desagrupadas cruzadas entre la dimensión consistencia institucional y el bienestar laboral.....	113
Gráfico N° 20. Gráficamente los resultados presentan el siguiente comportamiento	118
Gráfico N° 21. Barras desagrupadas cruzadas entre el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral	119
Gráfico N° 22. Gráficamente los resultados presentan el siguiente comportamiento	124

Gráfico N° 23. Barras desagrupadas cruzadas entre la dimensión misión y el bienestar laboral	125
Gráfico N° 24. Gráficamente los resultados presentan el siguiente comportamiento	130

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia.....	146
Anexo N° 2. Instrumentos de recolección de datos.	147
Anexo N° 3. Guía de observación.....	149

RESUMEN

La presente investigación titulada *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017*, pretende indagar sobre ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017?, con el objetivo de: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017. Para ello, se operativizó la siguiente hipótesis: Existe relación directa entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017; se presente de manera directa y significativa. Esta investigación se fundamenta en la investigación básica de tipo cuantitativo, correlacional y el diseño de la investigación es no experimental y de corte transeccional o transversal; además, la investigación se ha enmarcado en el método hipotético deductivo. Se trabajó con una población de 92 trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017, con una muestra significativa de 92 encuestas a los trabajadores administrativos, seleccionadas a través de las técnicas estadísticas; y, para la recopilación de la información se utilizaron las técnicas de observación directa, la encuesta y la revisión documentaria, priorizando la apreciación y valoración de los propios actores de la institución. Se ha llegado a las siguientes conclusiones: Al efectuar la correlación de variables se demuestra que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017, con la correlación de Chi Cuadrado ($X^2 = 77,711^a$) y con nivel de significancia ($P=0,000$), significa que si existe buena cultura organizacional en los trabajadores administrativos y se mantendrá inalterable dependiente el bienestar laboral en el personal administrativo de la institución.

Palabras claves: Cultura organizacional, bienestar laboral.

ABSTRAC

The present research entitled Organizational culture and labor welfare of administrative workers of the Regional Office of Administration of the Regional Government Madre de Dios, 2017, aims to inquire about What is the degree of relationship that exists between the organizational culture and workers' welfare of the Regional Office of Administration of the Regional Government of Madre de Dios, 2017 ?, with the objective of: Determine the relationship that exists between the organizational culture and labor welfare of the administrative workers of the Regional Office of Administration of the Regional Government Madre de Dios , 2017. For this, the following hypothesis was operationalized: There is a direct relationship between the organizational culture and the labor welfare of the administrative workers of the Regional Office of Administration of the Regional Government Madre de Dios, 2017; is presented directly and meaningfully. This research is based on basic research of a quantitative, correlational type and the design of research is non-experimental and transeccional or transversal; In addition, the research has been framed in the hypothetical deductive method. We worked with a population of 92 administrative workers of the Regional Office of Administration of the Regional Government of Madre de Dios, 2017, with a significant sample of 92 surveys to administrative workers, selected through statistical techniques; and, for the collection of the information, the techniques of direct observation, the survey and the documentary review were used, prioritizing the appreciation and assessment of the institution's own actors. The following conclusions have been reached: When performing the correlation of variables, it is demonstrated that there is a significant relationship between the organizational culture and the labor welfare of the administrative workers of the Regional Office of Administration of the Regional Government of Madre de Dios, 2017, with the Correlation of Chi-square ($X^2 = 77,711a$) and level of significance ($P = 0,000$), means that if there is good organizational culture in the administrative workers and labor welfare will remain unchanged in the administrative staff of the institution.

Keywords: Organizational culture, work welfare..

INTRODUCCIÓN

Las culturas organizacionales hoy en día en las organizaciones son importantes para el éxito. La cultura organizacional desempeña un papel fundamental en los procesos motivacionales, desde el momento en que el trabajador inicia sus actividades en el proceso educativo hasta que cesa en sus funciones, una gran parte de su vida profesional se ve influida por las políticas y procedimientos reguladores del comportamiento humano en la institución. Así mismo, forma parte como fuente de estabilidad y continuidad para las organizaciones, la cual brinda una sensación de seguridad a sus trabajadores administrativos.

Entonces, se puede considerar que la cultura organizacional puede ser relacionada o impulso para el bienestar laboral de la institución, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de los trabajadores administrativos quienes la componen. En suma, es la expresión personal de la “opinión” que los trabajadores se forman de la institución a la cual corresponden.

Por todo ello, en síntesis, el trabajo en mención consta de los siguientes capítulos:

El Primer Capítulo, se contextualiza el planteamiento del problema de investigación, formulación de los objetivos, justificación de la investigación, y delimitaciones de la investigación.

El Segundo Capítulo, se ha desarrollado el marco teórico y conceptual de la investigación; donde resaltan los antecedentes de la investigación, bases teóricas de fundamentos teóricos; concepto de cultura organizacional, característica, dimensiones, y funciones de la cultura organizacional; conceptos de bienestar laboral; concepto, factores de la satisfacción laboral, elementos de satisfacción laboral y relación de satisfacción laboral con los indicadores de recursos humanos; y finalmente marco conceptual que sustenta a las variables de estudio.

El Tercer Capítulo, que comprende; hipótesis y variables de estudio investigación que sustente la posible solución al problema planteado; hipótesis general y

específicas de investigación; identificación de variables e indicadores conjuntamente con la operacionalización de las variables de estudio.

El Cuarto Capítulo, se hace referencia a la metodología de la investigación que permitió ordenar el trabajo coherente y que contempla el tipo de investigación; nivel de investigación; diseño de la investigación; método de investigación; población y muestra de estudio; técnicas e instrumentos para la recolección y análisis de datos.

El Quinto Capítulo, se muestra descripción, análisis de los resultados de la investigación, tomando en consideración, la población y la muestra de estudio. La primera parte, comprende una descripción de la unidad de análisis de la investigación. La segunda parte, presenta el análisis e interpretación de las encuestas al personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios; por variable y cada uno de las dimensiones. Finalmente, alcanzamos la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos.

El Sexto Capítulo, se presenta la discusión de los resultados basados en el marco y los objetivos y la contrastación de hipótesis.

Finalmente se presenta, las conclusiones y recomendaciones pertinentes, así mismo, se incluye las referencias bibliográficas empleadas en el estudio de investigación y los anexos correspondientes que demuestran la consistencia del trabajo de investigación.

.

CAPÍTULO PRIMERO
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Conforme transcurre el siglo XXI, varias tendencias económicas y demográficas están causando un gran impacto en la cultura organizacional, provocando cambios dinámicos que hacen a las organizaciones e instituciones tanto públicas, como privadas que se debaten en la urgente necesidad de orientar hacia los avances tecnológicos a fin de no colapsar ante las nuevas realidades.

Bajo esta nueva concepción, la globalización, la apertura económica, la competitividad son fenómenos nuevos a los que se tienen que enfrentar las organizaciones. En la medida que la competitividad sea un elemento fundamental en el éxito de toda organización, los gerentes o líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia.

Las organizaciones es la expresión de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o por el contrario, como cualquier organismo, encerrarse en el marco de sus límites formales. En ambos casos, esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional.

Indudablemente, la cultura organizacional sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ésta, es así que en ocasiones se puede ver como la conducta de la gente cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa.

Las organizaciones comprometidas con el éxito deben estar abiertas a un constante aprendizaje, lo que implica generar condiciones en su interior a fin de mantener un aprendizaje continuo, lo cual les permitirá diseñar estructuras

más flexibles al cambio y que este cambio se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Esto implica generar condiciones para promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación.

Los nuevos esquemas gerenciales, son reflejo de la forma como la organización piensa y opera, exigiendo entre otros aspectos: un trabajador con el conocimiento para desarrollar y alcanzar los objetivos del negocio; un proceso flexible ante los cambios introducidos por la organización; una estructura plana, ágil, reducida a la mínima expresión que crea un ambiente de trabajo que satisfaga a quienes participen en la ejecución de los objetivos organizacionales; un sistema de recompensa basado en la efectividad del trabajo.

Por esta razón en las últimas décadas los países que pertenecen a Latinoamérica y las agencias de gobierno han evidenciado la importancia de algunos cambios para mejorar la cultura organizacional, con la finalidad de generar un bienestar laboral. En este sentido, han prestado atención a la cultura de las organizaciones, pues el nivel del ambiente, costumbres organizacionales influye en los mismos afectando sus operaciones.

Actualmente los ejecutivos se han interesado en identificar acciones que las permita hacer de su institución escenario eficiente. Esta preocupación permanente los lleva a establecer diversas estrategias que les permita hacer de la institución un escenario eficaz en el cumplimiento de sus objetivos.

Para tal fin se establecen un plan de acción compuesto por actividades y definición de responsables. Pero no sólo basta planificar, también se debe considerar como se trasmite o se genera un flujo de comunicación pensado en determinar unas formas que le permita al talento humano entender dichos propósitos. Casualmente, este aspecto no es valorado dentro de las acciones de gestión y quizá las estrategias de comunicación definidas no son asertivas,

por ende, ocasiona al interior de la organización reacciones como la desmotivación o la apatía.

Muchos de estos aspectos que alteran el clima laboral son dados por la carencia de un flujo de comunicación acorde a las acciones planteadas por la institución. Evidentemente, esta dificultad altera las dinámicas organizacionales y es allí donde el gerente educativo debe saber interpretar las reacciones que tiene la comunidad.

Cabe resaltar entonces que la cultura organizacional desempeña un papel fundamental en los procesos motivacionales, desde el momento en que el colaborador inicia sus actividades en el proceso administrativo que realiza hasta que cesa en sus funciones, una gran parte de su vida profesional se ve influida por las políticas, costumbres, ritos y procedimientos reguladores del comportamiento humano en la institución, su relación con los directivos, los compañeros de trabajo, así como las experiencias en su vida profesional, se mezclan en un ambiente complejo, el cual contribuye en su bienestar laboral.

Por las consideraciones antes mencionadas, puede señalarse que a nivel mundial, de acuerdo al el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación de cada país, las organizaciones de naturaleza pública han cambiado su forma de conducirse, frente a la notable influencia de los nuevos paradigmas en todos los ámbitos y áreas, los cuales demandan de ellas un personal capacitado y preparado para adecuarse a la cultura organizativa, ya que ello contribuirá con la formación integral capaz de propiciar un bienestar laboral por las funciones realizadas. Dentro de ese marco, se requiere de un personal directivo altamente preparado en diferentes aspectos contextuales.

Además, actualmente en el Perú, los términos bienestar laboral y cultura organizacional vienen adquiriendo mayor relevancia en las organizaciones públicas y privadas debido a la toma de conciencia de las altas direcciones que opinan que solamente se logrará alcanzar la calidad total en el servicio, al conocer la cultura, normas, mitos y costumbres de la organización, para

alcanzar los objetivos de la institución. Por ello los colaboradores son sometidos a conocer y ser parte de estas para contribuir en el desarrollo de sus habilidades, destrezas y conocimientos, para mejorar el bienestar laboral.

La productividad y el manejo del capital humano en las organizaciones, se convierten en elementos clave de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo. Entre estos, cultura organizacional y bienestar laboral ocupan un lugar preferente en el trabajador, ya que, la percepción positiva o negativa de los trabajadores con respecto a su trabajo influye y el grado de satisfacción respecto a la rotación de personal, ausentismo, aparición de conflictos, entre otros es un indicador muy importante.

Y se puede deducir que la cultura organizacional puede ser vínculo o motivo para el buen desempeño de la institución, así de la satisfacción laboral, es un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la “opinión” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaboradores y compañeros de trabajo. Que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.

Esa cultura organizacional que refleja los supuestos acerca de la naturaleza de la organización se manifiesta a través de la conducta organizacional o clima organizacional; esto no es más que la manera en la que la gerencia y los empleados individualmente o en grupos se comportan en la organización. Este factor tan importante dentro de las organizaciones influye en tres áreas de la conducta de los empleados ellas son: a) valores organizacionales: concepto de lo que es mejor o bueno para la organización y lo que sucederá y debería suceder. Se refiere a los fines y metas como a los medios; b) Clima organización: atmosfera de trabajo de la organización tal y como es percibida

y experimentada por los integrantes de la organización. Este aspecto abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y la calidad de la cultura organizacional y de sus valores; c) Estilo gerencial: la forma en que los gerentes se comportan y ejercen su autoridad. Considerando que ese estilo gerencial puede ser autocrático o democrático. El estilo gerencial está determinado por la cultura y los valores de la organización.

Los tratadistas coinciden en que la cultura organizacional es un sistema de creencias, valores, que se manifiestan en normas, actitudes, conductas, comportamientos, relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, que se desarrollan en un grupo dentro de la organización, con el fin de dar cumplimiento a la materialización de la visión en su interacción con el entorno en un tiempo dado.

La cultura es propia de cada organización, y siempre hay una cultura. Es un proceso evolutivo donde sus elementos varían con el transcurrir del tiempo, y unos se extinguen y otros se fortalecen, pero la cultura como tal no desaparece, sino que sufre procesos continuos de cambios. La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias entendimientos importantes, que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

La estructura organizacional del nuevo Gobierno Regional fue en base al organismo creado transitoriamente mediante Decreto Ley No. 25432 del 11 de abril de 1992, por el Gobierno de turno, denominado Consejo de Administración Regional Madre de Dios.

En un órgano creado por la Ley No. 27902 que modifica la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Ley No. 27867, para regular la participación de los Alcaldes Provinciales y la Sociedad Civil en los Gobiernos Regionales y fortalecer el proceso de Descentralización y Regionalización.

Una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas logren determinados fines.

El Gobierno Regional Madre de Dios – se centraliza sin que sus funcionarios de alto nivel se den cuenta viene trabajando con personas enfocadas en sus necesidades individuales y de carácter remunerativo ya que no se sienten identificados. Así mismo, esta institución está conformada por personal administrativo (nombrados y contratados), la cual se encarga de los procesos internos y es la parte administrativa la sede que en si encamina a la organización en la correcta administración de los recursos que posee; y para que los procesos sean eficientes es necesario que entre los trabajadores administrativos de las diferentes gerencias y áreas que conforman el Gobierno Regional Madre de Dios, exista una Cultura positiva ya que eso acreditará que exista un buen desempeño laboral y ello garantizará el desarrollo como organización, se ha percibido que no existe una Cultura de trabajo como se desea, entonces; El estudio de cultura organizacional es detectar el nivel de impacto que tienen las variables internas de la empresa en el comportamiento de los individuos y algunas variables internas que pueden ser analizadas. Tan importante como la planeación, ya que afecta la buena marcha de las actividades y el bienestar del personal a todos los niveles, porque muchas empresas dejan de ser productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a sus directivos, administradores y trabajadores por igual.

Por otro lado, se observa particularmente que hay una cultura organizacional débil que a través de diferentes gobiernos ha ido debilitando. Dado que este elemento se ha podido conocer sus miembros no sienten la identificación de su institución, asimismo se pudo conocer que la mala distribución de los ambientes ha creado un clima laboral que no es bien visto por ellos.

En este contexto, en esta institución se puede percibir relación amistosa, agradable, de colaboración y respeto entre sus miembros, de trabajo en equipo y coordinada; pero, también se observaron relaciones de indiferencia y apatía, de desidia frente a los cambios, de separación y contradicciones frecuentes que anulan la realización de proyectos de cambio en favor de los usuarios que necesitan los pobladores de la región de Madre de Dios.

Un eficiente sistema de gestión de calidad en la institución es llevar a cabo con eficiencia el servicio como punto de inicio y de fin, esta serie de actividades desarrolladas sobre un conjunto de elementos coordinados clave (personal, proceso, estructura y estrategias organizacionales), de tal manera que el resultado sea un usuario satisfecho. Alcanzar una satisfacción, es a través de buen servicio de calidad, es una de las metas de toda empresa u organización, muchos coinciden que ese accionar tiene un grado de complejidad mayor, cuando la misión consiste en ofrecer un intangible.

Así, resulta evidente que la presencia de una apropiada cultura organizacional, no solo muestra los supuestos acerca de la naturaleza de la organización, sino también las repercusiones positivas o negativas en el desempeño del personal que es el elemento más importante en ella, y por lo tanto su nivel de eficiencia y bienestar del personal administrativo de la institución. En este sentido, resulta imprescindible estudiar elementos de comportamiento organizacional, relacionados con la cultura organizacional que manejan el personal administrativo de esta institución.

Con todo lo mencionado anteriormente, el presente informe parte de un problema latente en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, con el fin de buscar posibles alternativas de mejora que sirvan para contribuir no solo para mejorar en la atención al usuario, si no también mejorar la cultura organizacional de la institución y de esa manera generar un cambio interno, mismo que se vea reflejado externamente. Finalmente, el presente trabajo pretende abordar la relación que pudiera existir entre las variables de estudio.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre el estímulo de involucramiento y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la consistencia institucional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios?
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre la misión y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre el estímulo de involucramiento y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.
- b) Determinar la relación que existe entre la consistencia institucional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.
- c) Determinar la relación que existe entre el nivel de adaptabilidad y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.
- d) Determinar la relación que existe entre la misión y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

1.4 Justificación de la investigación

Los resultados de la investigación son relevantes debido a que se conocerá la relación que existe entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, sobre la base de esto se podrán sugerir acciones tendientes a mejorar ciertas deficiencias en estos dos aspectos sumamente importantes en el Gobierno Regional Madre de Dios.

El presente trabajo de investigación, es de mucha importancia por qué tiene el propósito de describir la cultura organizacional que poseen los trabajadores administrativos en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. Por ello, en la medida que se obtenga datos respecto a cómo deber realizar sus servicios a los usuarios, entonces se podrá delinear políticas de reestructuración en estos aspectos importantes para mejorar la calidad de servicio en la institución.

1.4.1 Justificación metodológica

El presente trabajo está orientado al conocimiento de las variables que contienen la cultura organizacional que poseen el personal administrativo y los diversos modelos de cultura organizacional que origina la prestación de servicios. La cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios usuarios; esta investigación se justifica en razón de que dependiendo, de la manera en que se dé, podría mantenerse o no un ambiente grato de trabajo, lo que influirá de manera decisiva en el logro de los objetivos de la institución.

La metodología a emplearse en el presente trabajo de investigación, responde fundamentalmente, a tomar muestras de una población específica, señalada en el presente diseño, para poner en conocimiento de las autoridades de sector de del Gobierno Regional Madre de Dios. Lo cual, busca dinamizar a los representantes y utilizar nuevas formas de dirección, con una visión orientada a lograr una administración eficiente y eficaz.

1.4.2 Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, éste estudio de investigación cobra relevancia, por cuanto los resultados obtenidos servirán de guía a quienes tienen la responsabilidad de dirigir el Gobierno Regional Madre de Dios. Así mismo, el valor del trabajo estriba en el hecho de que pretenderá a través de sus recomendaciones, implementar elementos concretos aplicables a diversos problemas vinculados con la cultura organizacional del personal administrativo y lo relacionado con el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

A partir de esta línea base será oportuno evaluar continuamente el nivel de la cultura organizacional del personal administrativo. Asimismo, servirá para plantear estrategias de intervención dirigidas a que menos personas sufran de insatisfacción en el centro de trabajo.

1.4.3 Justificación teórica

El sustento teórico, constituye la base del presente trabajo, ya que se recurre a las fuentes bibliográficas para su consulta y a las informaciones que nos proporcione las Ciencias Administrativas comprometiéndose a una sistematización y estructuración, el cual dará un soporte científico de la cultura organizacional del personal administrativo.

En tal sentido, se procesan conceptos y teorías que servirán de apoyo para explicar científicamente las manifestaciones concretas del sistema de variables que intervienen en el trabajo, hecho que permitirá el sustento teórico necesario en todo trabajo de investigación con altos niveles de exigencia metodológica en su relación.

1.5 Delimitaciones de la investigación

a) Delimitación espacial

El ámbito donde se desarrolló la investigación, fue en la región de Madre de Dios, cuyo radio urbano está conformado por el departamento de Madre de Dios. La muestra objeto de estudio se aplicará en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

b) Delimitación temporal

El trabajo de campo correspondió a la medición efectuada en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, en la que se ha aplicado los instrumentos elaborados (ver anexos), previo el cronograma de investigación como visitas de observación a la institución.

CAPÍTULO SEGUNDO
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

Este capítulo está estructurado en tres partes, la primera presenta los antecedentes relevantes de la investigación relacionado con las variables de la cultura organizacional y el bienestar laboral; la segunda parte hace referencia a las bases teóricas que sustentan las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores de la investigación. Finalmente, en la tercera parte, muestra el marco teórico que respalda las variables de estudio. A continuación, se mencionan algunos de los trabajos más significativos relacionados con nuestro tema de investigación.

A nivel internacional

- a) Gómez Roldán (2014), quien presenta una tesis doctoral en la Universidad de UNED - España, con el tema: “Innovación y cultura organizacional”. El objetivo de este trabajo es comprobar la asociación de cultura de la organización y la innovación e identificar los efectos de los componentes de la cultura corporativa en ella, y compara los perfiles de cultura organizacional de las empresas más innovadoras frente a las poco innovadoras, en un grupo de empresas de Bogotá - Colombia. La metodología a utilizar es de corte analítico-comparativo. Los resultados más relevantes que presentan son las siguientes:
 - Los comportamientos humanos, sus actitudes y valores, normas, capital intelectual y capacidades que actúan en las interacciones de las firmas, han sido considerados menos veces en los modelos económicos. En particular, en Colombia esto se debe entre otras razones a las limitaciones de acceso a la información empresarial y al

carácter cualitativo de las variables organizacionales, abordándose éstas, en esta tesis, con la cultura corporativa por medio de un modelo enfocado hacia la gestión empresarial.

- Las personas como protagonistas de estos procesos detentan unos supuestos comportamentales que se expresan en: prácticas, costumbres, normas y valores que se viven en la cultura corporativa, en consonancia con sus decisiones.

A nivel nacional

b) López Moncada (2016), quienes presentaron un trabajo de investigación en la Universidad Nacional de Trujillo - Perú, con el tema: “La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Colegio Médico Consejo Regional La Libertad – Trujillo 2015”. El objetivo del trabajo es determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal adscrito al Colegio Médico – Consejo Regional La Libertad. Esta investigación es de tipo no experimental, descriptivo, transversal o transeccional. La población de estudio es el universo corresponde a la población constituida por todo el personal que labora en el Colegio Médico del Perú en un total de 21. La muestra es considerada como el universo pequeño de 21 personas, no existió exclusión de la unidad muestral. Y llegando a la siguiente conclusión más relevante:

- Se concluye que la Cultura Organizacional y el Desempeño laboral se influyen. De acuerdo al 68% de los encuestados, no existe una cultura organizacional predominante en el Colegio Médico; por lo cual el 58% presenta un nivel bajo de desempeño laboral; por lo tanto, se acepta nuestra hipótesis de trabajo, comprobando que la cultura organizacional influye negativamente en el desempeño laboral del personal adscrito en el Colegio Médico Consejo Regional La Libertad.

- El análisis de los niveles de cultura organizacional arrojó valores negativos, en un 53% en relación a los valores y creencias y un 55% en clima organizacional, lo que afecta en la pérdida de compromiso con la institución.
- c)** Palomino Sanchez (2018), quien presenta un trabajo de investigación en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo Huaraz - Perú, con el tema: “Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II ESSALUD Huaraz, 2015”. El objetivo principal de este trabajo es determinar la influencia la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II ESSALUD de Huaraz 2015. El tipo de investigación es aplicada, porque se basó en antecedentes previos y se ha nutrido de un marco teórico apropiado con la finalidad de contrastar. El diseño de la investigación es no experimental. La población estudio está conformado por 219 trabajadores que labora en el Hospital II EsSalud de Huaraz. La muestra se obtuvo mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple de 140 personas. Y llegando a la siguiente conclusión más relevante:
- La cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II ESSALUD Huaraz.
 - La cultura organizacional en su dimensión de implicación no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II ESSALUD Huaraz.
 - La cultura organizacional en su dimensión consistencia no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II ESSALUD Huaraz.
- d)** De la Torre Iparraguirre y Themme Afan Bustamante (2017), quienes presentaron un trabajo de investigación en la Universidad San Ignacio de Loyola, con el tema: “Cultura organizacional y la relación con el desempeño

laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”. El objetivo del presente trabajo es analizar la relación que tiene la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú. El tipo de investigación es básica descriptiva debido a que analizó como es y cómo se manifiesta la cultura de los empleados. El diseño de investigación es no experimental es de corte transversal. La población de estudio está conformada por 42 trabajadores entre hombres y mujeres que laboran en la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú. La muestra se utilizó el muestreo aleatorio simple de 37 trabajadores y llegando a la siguiente conclusión más relevante:

- La Cultura Organizacional se relaciona directamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú y que al mejorar la Cultura Organizacional se verán cambios positivos en el Desempeño Laboral de los trabajadores.
 - Los Valores de la Cultura Organizacional se relacionan directamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, con lo cual al fortalecer los valores institucionales se verán cambios positivos en el Desempeño Laboral de los trabajadores.
 - El Clima Laboral de la Cultura Organizacional se relaciona directamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, con lo cual al mejorar el Clima Laboral se evidenciarán cambios favorables en el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores.
- e) Gonzales Alarcón (2018), quien presenta un trabajo de investigación en la Universidad César Vallejo, con el tema: “Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred, San Juan de

Miraflores 2017”. El objetivo del trabajo es establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud de una Microred, San Juan de Miraflores 2017. El tipo de investigación es básica porque su propósito es mejorar el conocimiento. Así mismo, el nivel de investigación es correlacional. El diseño de investigación es no experimental. La población de estudio está conformada por 124 trabajadores de salud de la Microred Leonor Saavedra – Villa San Luis, del distrito de San Juan de Miraflores, del año 2017. La muestra está constituida por 94 trabajadores. Y llegando a la siguiente conclusión más relevante:

- La cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Leonor Saavedra – Villa San Luis, San Juan de Miraflores 2017.
- La dimensión aceptación de los riesgos se relaciona de manera positiva y débil ($r = 0,390$ y $p = 0,000$) con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Leonor Saavedra – Villa San Luis, San Juan de Miraflores 2017.
- La dimensión atención a los detalles no se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Leonor Saavedra – Villa San Luis, San Juan de Miraflores 2017.
- La dimensión orientación hacia los resultados no se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Leonor Saavedra – Villa San Luis, San Juan de Miraflores 2017.
- La dimensión orientación hacia las personas se relaciona de manera positiva y débil ($r = 0,249$ y $p = 0,016$) con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Leonor Saavedra – Villa San Luis, San Juan de Miraflores 2017.

f) Choquehuanca Bardales (2015), quien presenta una investigación en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Juliaca – Perú, con el tema: “Repercusión de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal en los centros de prestación de servicio de la UANCV, 2013”. El objetivo principal de este trabajo es determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal que trabaja en los Centros de Prestación de Servicios de la UANCV, 2013. El método de investigación fáctica para desarrollar el trabajo de investigación sigue todas las etapas del método científico. El diseño de investigación es no experimental de corte transversal. El nivel de investigación es explicativo porque realizará y aplicará encuestas a trabajadores y estudiantes de forma paralela. La población de estudio está conformada por 142 trabajadores. Se utilizó el muestreo probabilístico estratificado, la cual estará conformada por una cantidad de 90 trabajadores. Llegando a las siguientes conclusiones más relevantes:

- De los resultados obtenidos de la investigación muestran que el desempeño laboral del personal de los Centros de Prestación de Servicios de la UANCV. Es limitada la que está en estrecha relación con la cultura organizacional como también de la gestión institucional, académica y administrativa de la institución universitaria.
- Los trabajadores de los Centros de Prestación de Servicios de la UANCV, muestran limitadas actitudes, sentimientos positivos por la inacequibilidad del personal jerárquico y los intereses específicos de cada oficina la que repercute de forma negativa en la atención a los usuarios tal como nos muestra los resultados de la correlación de Pearson $r = 0.0418$.
- La eficiencia practicada por los trabajadores de los Centros de Prestación de Servicios de la UANCV; en la atención a los usuarios es escasa como consecuencia de una cultura organizacional en transición, la que es respaldada por los resultados obtenidos en la correlación de

Pearson $r= 0.0338$ la cual indica que, la correlación de eficiencia del trabajador ante el usuario es limitada.

Como se ve en los anteriores párrafos de los resultados de investigación, se demuestran que la relación de las variables de estudio, entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, pese a que no efectuaron estudios exploratorios desde su inicio con la cultura organizacional, ni tampoco tienen aplicados a la variable bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. Por tanto, el trabajo de investigación tiene como fundamentación de sus variables de estudio.

2.2. Marco legal

La Constitución Política del Estado.

Ley No. 28175, Ley Marco del Empleo Público.

Ley No. 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

Ley No. 27842, Ley No. 27852, Ley No. 27899; que modifica la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

Ley No. 27783 Ley de Bases de la Descentralización.

Ley No. 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

Ley No. 27902, Ley No. 28013, Ley No. 28926, Ley No. 28968, Ley No. 29053 y Ley No. 29611; que modifica la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

Ley No. 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

Resolución de Contraloría No. 320-2006-CG que aprueba las “Normas de Control Interno” de las Entidades del Estado.

Las leyes sustantivas del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Ordenanza Regional No. 007-2012-GRMDD/CR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Organigrama y Cuadro para Asignación de Personal (CAP) del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Ordenanza Regional No. 026-2012-GRMDD/CR que modifica el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), del Gobierno Regional de Madre de Dios.

2.3. Bases teóricas

Todas las organizaciones tienen una finalidad, objetivos de supervivencia; pasan por ciclos de vida y enfrentan problemas de crecimiento. Tienen una personalidad, una necesidad, un carácter y se las considera como micro sociedades que tienen sus procesos de socialización, sus normas y su propia historia. Todo esto está relacionado con la cultura.

Hace diez años las organizaciones eran en general, consideradas simplemente como un medio racional para coordinar y controlar a un grupo de personas. Tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc. Pero las organizaciones pueden ser rígidas o flexibles, poco amistosas o serviciales, innovadoras y conservadoras, pero unas y otras tienen una atmósfera y carácter especiales que van más allá de los simples rasgos estructurales. Los teóricos involucrados en el conocimiento de la organización han comenzado, en los últimos años, a reconocer y admitir la importante función que la cultura organizacional desempeña en los miembros de una institución.

2.3.1. Concepto de cultura organizacional

Al decir que Cultura Organizacional es un término descriptivo se refiere a como cada empleado percibe dicha cultura, como le ven a su organización en las formas de trabajo ya sea individual o en equipo, si los métodos y equipos de trabajo que se incorporan son de primera calidad y con un buen avance tecnológico que estén acorde con las funciones del personal, si hay un respaldo y apoyo a las propuestas que se plantea desde los diferentes niveles jerárquicos.

Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral tiene mucha relación y similitud sin embargo hay que diferenciar que Cultura es un término descriptivo y Satisfacción es evaluativo ya que se enfoca en la manera como los trabajadores se ven identificados con las expectativas que la organización establece, que al cumplirse dichas expectativas existirá recompensas y estímulos hacia el personal que labora.

El trabajador al involucrarse en su ambiente de trabajo es participe de las actividades que se desempeñan ya sean laborales o de relación interpersonal; al integrarse se mezclan diferentes aspectos como cultura, tradiciones, comportamiento con el resto de compañeros de trabajo; esto genera una cultura diferente al resto de organizaciones. Por lo tanto, a cada trabajador se le considera como un individuo de mucho talento cuya adecuada participación enriquece al desarrollo institucional.

La Cultura Organizacional es el conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización. Esta cultura puede haber sido conscientemente creada por sus miembros principales o sencillamente puede haber evolucionado en el transcurso del tiempo, esta cultura representa un elemento clave del entorno de trabajo en el que los empleados desempeñan sus labores. La cultura organizacional es intangible, porque no podemos verla ni tocarla, pero está presente y es muy penetrante. Como el aire de una habitación, rodea y afecta a todo lo que ocurre en una organización. Dado que se trata de un dinámico concepto de sistemas, la

cultura también se ve afectada por casi todo lo que ocurre en una organización. Keith y Newstrom (2000), en su libro “Comportamiento Humano en el Trabajo”.

La cultura organizacional, debido a su propia naturaleza, son diferentes se aprecian de diferentes formas. En la siguiente *Tabla N° 1*, se muestra algunos conceptos de cultura organizacional, por diferentes autores que considero más importantes:

Tabla N° 1. Concepto de cultura organizacional

Autores	Concepto
Chiavenato (2000, p. 174)	“La cultura organizacional es el conjunto de hábitos y creencias, establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidas por los miembros de la organización. La cultura refleja la mentalidad que predomina en una organización”
Robbins (2000, p. 601)	“La cultura, por definición, es difícil de describir, intangible, implícita, y se da por sentada. Pero cada organización desarrolla un grupo central de suposiciones, conocimientos y reglas implícitas que gobiernan el comportamiento día a día en el lugar de trabajo...”
Gubman y Fonseca (2000, p. 56)	“La Cultura Organizacional como la creencia de negocios y valores que se acepta y las creencias y valores individuales que se desea que tengan su gente para que trate a los clientes, a sus colegas y a su empresa, de una manera particular”.
Fernández (2008, p.84)	“La Cultura Organizacional son los criterios explícitos e implícitos que conglomeran los diversos componentes humanos de la empresa y dan sentido a los diferentes elementos de la organización”.
Luthans (2012, p. 35)	“La Cultura Organizacional son los valores y creencias que llevan las personas al integrarse a una organización”.

Fuente: Elaboración propia a partir de los aportes de los citados autores.

Por lo tanto, la cultura es aquella que abarca todos los aspectos que cada organización considera pertinentes. No existe acción humana que no esté contemplada en la cultura organizacional. Este orden de pensamientos, hace pensar que todos los seres humanos, de una u otra forma son poseedores de cultura.

La cultura permite determinar la forma como se desenvuelve una empresa, en ella se reflejan en las estrategias, estructuras y sistemas implementados a lo largo de los años de labor.

La cultura puede ser considerada de dos maneras de acuerdo con Mintzberg, Quinn, y Voyer (1997, p. 198), objetiva y subjetiva.

Cultura objetiva: Se refiere al historial y época de la empresa, sus fundadores y héroes, monumentos y hazañas.

Cultura subjetiva: La misma que está dada por:

- Supuestos compartidos: como se piensa aquí.
- Valores compartidos: en que se cree aquí.
- Significados compartidos: como se interpreta las cosas.
- Entendidos compartidos: como se hacen las cosas aquí.
- Imagen corporativa compartida: como se ve a la empresa.

En resumen, y teniendo en cuenta los conceptos anteriores, planteo el siguiente concepto, la cultura organizacional es:

La Cultura Organizacional es el conjunto de símbolos, idiomas, tecnología, rituales y mitos, guiones organizacionales derivados de los guiones personales del fundador o los fundadores, o del líder a los líderes dominantes en la organización, por ello la cultura organizacional es lo que los empleados perciben, y cómo esta percepción crea un patrón de creencias, valores y expectativas.

2.3.2. Características de la cultura organizacional

Luthans (2012), en su libro “Comportamiento Organizacional”, establece 6 características:

- a) Regularidad de los comportamientos observados: Cuando los participantes organizacionales interactúan unos con otros, usan un

lenguaje, una terminología y rituales comunes relacionados con la buena disposición y el comportamiento.

- b)** Normas: Existen normas de comportamiento, incluyendo directrices sobre cuanto trabajo realizar, que en muchas organizaciones se reduce a “no hacer demasiado”; no hacer muy poco.
- c)** Valores dominantes: Existen valores importantes que la organización apoya y espera que los participantes compartan.
- d)** Filosofía: Hay políticas que establecen las creencias de la organización sobre la manera de tratar a los empleados.
- e)** Reglas: Existen directrices estrictas relacionadas con llevarse bien en la organización. Los empleados de nuevo ingreso deben aprender cómo funciona todo para ser aceptados como miembros plenos del grupo.
- f)** Ambiente organizacional: Este se refiere a la sensación general que transmite la distribución física, la manera de interactuar de los participantes y la forma en que se conducen los miembros de la organización.

Mientras que Newstrom (2007). En su libro “Comportamiento Humano en el Trabajo”, señala 10 características:

- a)** Distintiva: Las organizaciones son únicas, cada una tiene su historia, patrones de comunicación, sistemas y procedimientos, declaraciones de misión y visión, relatos y mitos propios que, en su totalidad, constituyen su cultura distintiva.
- b)** Estable: Las culturas son de naturaleza relativamente estable, y en general, cambian con lentitud al paso del tiempo.

- c) Implícita: La mayoría de las culturas organizacionales tradicionalmente han sido implícitas más que explícitas.
- d) Simbólica: A la gran mayoría de las culturas se les considera como representaciones simbólicas de las creencias y valores subyacentes.
- e) Ningún tipo es la mejor: No hay una única y mejor cultura para todas las empresas, pues es claro que la cultura depende de las metas de la organización, la naturaleza de la competencia y otros factores que operan en su ambiente.
- f) Integrada: Las culturas se reconocerán con mayor facilidad cuando sus elementos están integrados y en general son recíprocamente congruentes, o sea se acomodan como las piezas de un rompecabezas.
- g) Aceptada: La mayoría de los miembros de la organización deben aceptar, o si no adoptar los supuestos y valores de la cultura.
- h) Reflejo de la administración superior: La mayoría de las culturas evolucionan directamente desde la administración superior, pues lo que la organización proclama tiene una poderosa influencia en sus empleados.
- i) Subculturas: En una organización puede existir una cultura o puede estar compuesta por varias subculturas.
- j) De fuerza diversa: Las culturas tienen fuerza diversa, es decir, se pueden caracterizar como relativamente fuertes o débiles, lo que depende principalmente de su grado de efecto sobre la conducta del empleado y la amplitud con la que se comparten las creencias y valores existentes.

Chiavenato. (2009), en su libro “Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones”, menciona 6 características.

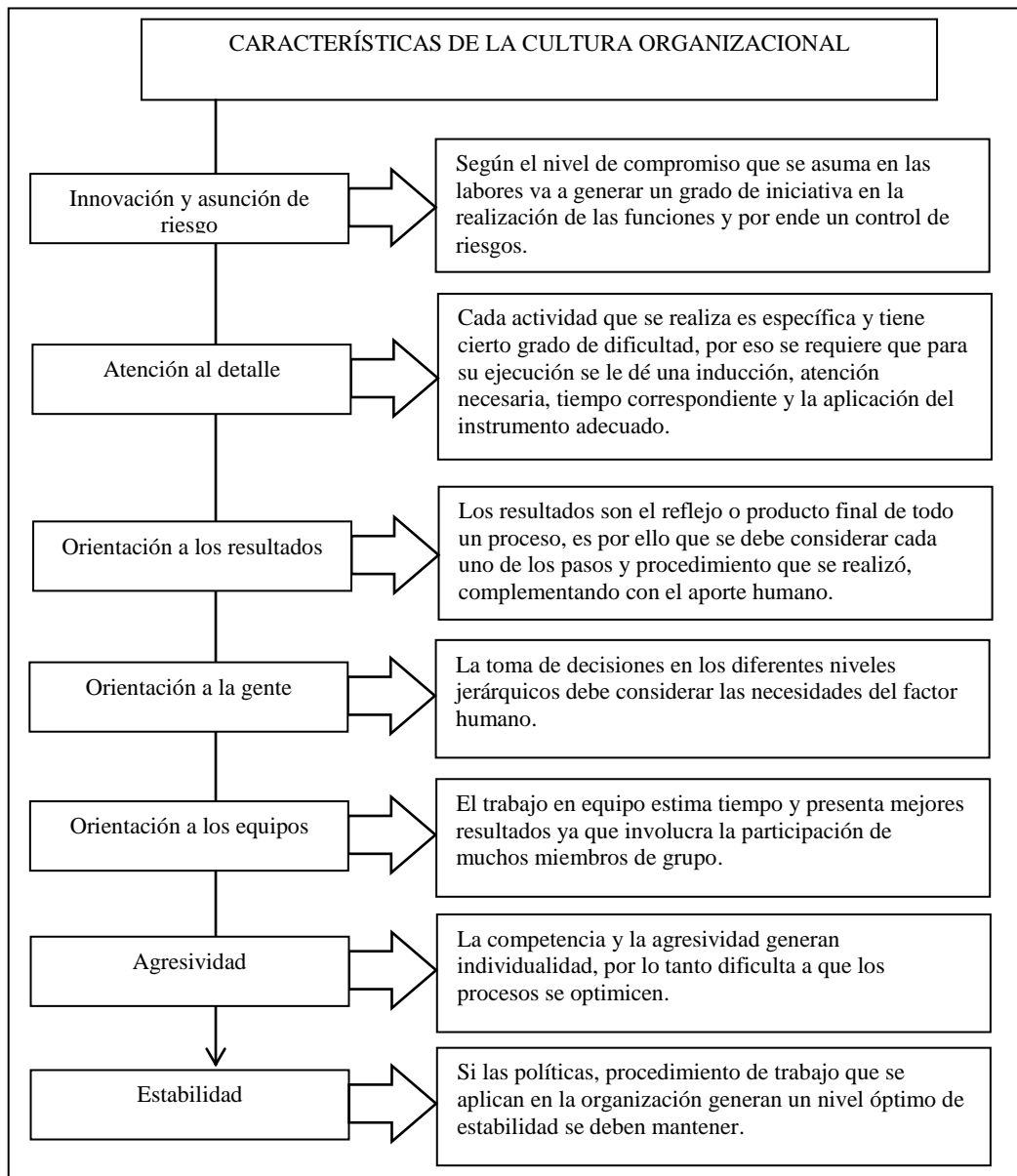
- a) Regularidad de los comportamientos observados: Las interacciones entre los miembros se caracterizan por una lengua común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias.
- b) Normas: Pautas de comportamiento, política de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas.
- c) Valores dominantes: Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de sus productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia.
- d) Filosofía: Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados.
- e) Reglas: Guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo.
- f) Clima organizacional: La sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas.

Para Bustos y Miranda (2001) existen 10 características primarias que concentran la esencia de la cultura organizacional:

- a) La identidad de sus miembros.- El grado en que los empleados se identifican con la organización como un todo y no solo con su tipo de trabajo o campo de conocimientos.
- b) Énfasis en el grupo.- Las actividades laborales se organizan en torno a grupos y no a personas.

- c)** El enfoque hacia las personas.- Para la toma de las decisiones de la administración se toman en cuenta las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización.
- d)** La integración de unidades.- La forma como se fomenta que las unidades de la organización funcionen de forma coordinada e independiente.
- e)** El control.- El uso de reglamentos procesos y supervisión directa para controlar la conducta de los individuos.
- f)** Tolerancia al riesgo.- El grado en que se fomenta que los empleados sean agresivos, innovadores y arriesgados.
- g)** Los criterios para recompensar.- Como se distribuyen las recompensas, como los aumentos de sueldo y los ascensos, de acuerdo con el rendimiento del empleado y por su antigüedad, favoritismo u otros factores ajenos al rendimiento.
- h)** El perfil hacia los fines o los medios.- De qué manera la administración se perfila hacia los resultados o metas y no hacia las técnicas o procesos usados para alcanzarlos.
- i)** El enfoque hacia un sistema abierto.- El grado en que la organización controla y responde a los cambios externos.
- j)** Tolerancia al conflicto.- El grado en que la organización fomenta que los miembros traten abiertamente sus conflictos y críticas (p.47 - 49).

Gráfico N° 1. Características de la cultura organizacional



Fuente: Adaptado de Robbins, Stephen P. (2009). Comportamiento organizacional (13ª Ed.). México D.F. Pearson Educación pp 551-552.

La similitud en criterios y las características comunes que puede tener una cultura no significa que no puedan existir subculturas dentro de la misma. Al referirse a la mayoría de personas que compartan criterios comunes se le denomina cultura dominante y por lo general se presenta en grandes organizaciones, mientras que a un grupo pequeño que exista dentro de esta misma organización se le llama sub cultura, esta sub cultura se integra con los miembros de distintas unidades y/o departamentos, existiendo en ellos un vínculo como son los valores nucleares de la cultura dominante más los

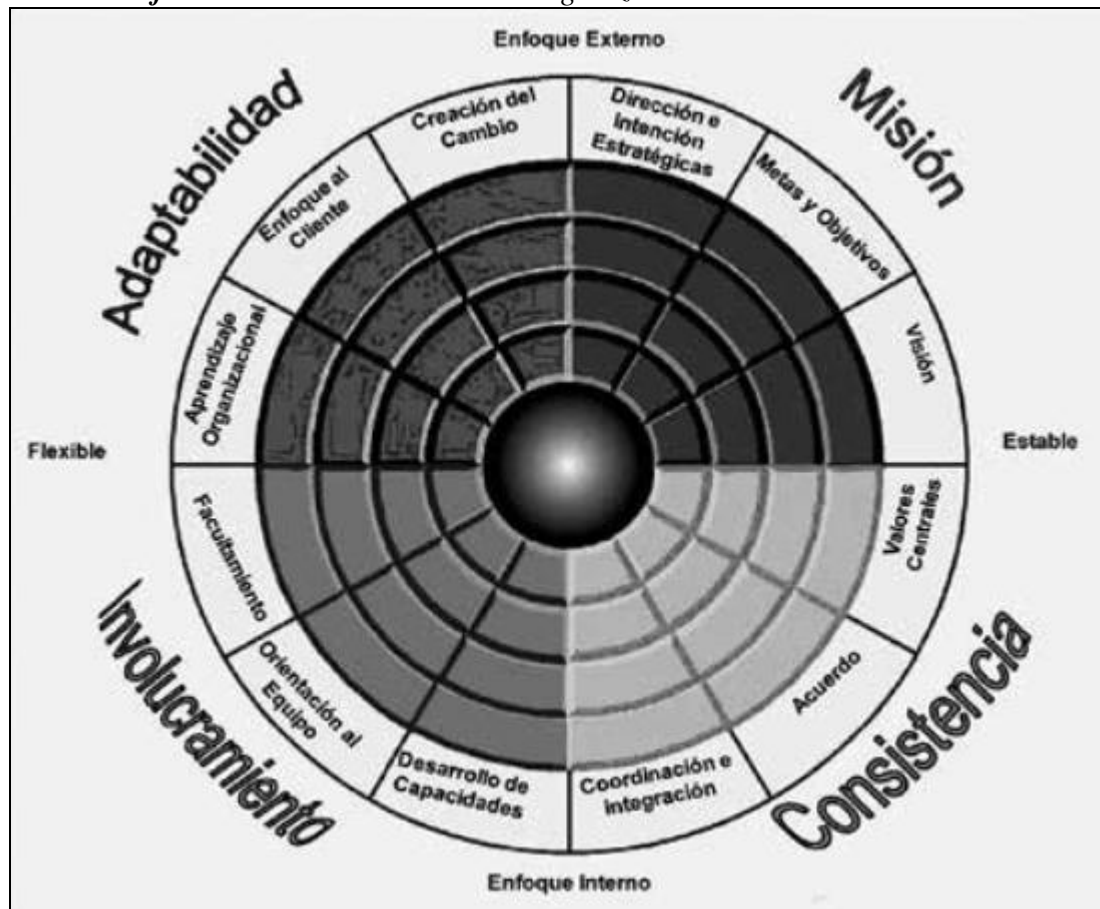
valores adicionales de cada departamento. Estas subculturas reflejan los problemas, experiencias, situaciones que se han generado y comparten los miembros de ese departamento, al existir una estructura física que los separa hará que estos valores compartidos cambien y por ende exista una subcultura diferente ya que adoptan otro tipo de personalidad. No pueden existir solo subculturas en una organización ya que el valor de Cultura Organizacional disminuiría y no existiría una representación de un comportamiento apropiado e inapropiado, pero sin embargo existen organizaciones en que las subculturas influyen en el comportamiento.

2.3.3. Dimensión de cultura organizacional

Siguiendo a Denison et al. (2012); Gómez Roldan y Ricardo Bray (2012, p. 23) y Gómez Roldán (2014, p. 95); quienes considera que las dimensiones están basados en el modelo de propuesto por Denison et al (2012) la cual se realizó en las tres últimas décadas ha demostrado que la cultura organizacional impacta el desempeño empresarial mediante la creación de un sentido de misión y dirección; la construcción de un alto nivel de adaptabilidad y flexible; el estímulo al involucramiento y compromiso de la gente; y el establecimiento de una consistencia institucional fuertemente enraizada en un conjunto de valores nucleares.

Estas cuatro características culturales explican la diferencia entre las organizaciones de alto y bajo desempeño. Los estudios han examinado la conexión entre las cuatro características básicas del modelo misión, adaptabilidad, involucramiento, y consistencia y medidas de desempeño tales como rentabilidad, crecimiento en ventas, calidad, innovación, y valor en el mercado. Cada característica se mide por medio de tres índices, y cada índice se mide con cinco ítems del cuestionario.

Gráfico N° 2. Modelo de cultura organizacional de Denison



Fuente: Adaptado de Denison et al. (2012); Gómez Roldan y Ricardo Bray (2012, p. 23) y Gómez Roldán (2014, p. 95).

Si bien los rasgos de acabados de explicar constituyen los cuatro pilares del modelo, cada uno de éstos están conformados por tres índices. La construcción de éstos se origina de la información primaria recogida directamente en el survey con sesenta preguntas. El promedio de cada cinco preguntas (entiéndase ítems) de la encuesta definen a cada uno de los índices considerados. A continuación se presentan los índices correspondientes a cada rasgo.

a) Involucramiento

El índice de facultamiento, que indica la capacidad de los empleados al delegárseles responsabilidades y autonomía en la toma de decisiones es definido por los siguientes ítems:

- Involucramiento y compromiso de los empleados con su trabajo.
- Toma de decisiones con la información más adecuada.
- Compartir la información con quien más la necesita.
- Todos los empleados perciben que pueden producir impacto positivo.
- Compromiso y participación compartida en la planeación.

El índice de orientación al equipo muestra el nivel de importancia que tiene y la actuación de los equipos de trabajo en la organización. Se define con los ítems:

- Aliento o fomento a la cooperación de todos los empleados.
- Reconocimiento al trabajo en equipo.
- Terminación de tareas por los equipos de trabajo.
- Organización de labores por medio de equipos de trabajo.
- Identificación individual de las contribuciones a las metas de la organización.

El índice de desarrollo de capacidades muestra el interés de la empresa y de los trabajadores por acrecentar sus destrezas y conocimientos para desarrollar las competencias individuales y colectivas de quienes trabajan en la organización. El índice se estima teniendo en cuenta a los siguientes ítems:

- Nivel de delegación de autoridad.

- Reconocimiento de mejoramiento continuo de capacidades.
- Inversión empresarial en desarrollo de capacidades.
- Identificación de que las mayores capacidades de los trabajadores contribuyen a crear ventajas de la empresa.
- Ocurrencia de problemas por falta de capacidades.

b) Consistencia

El índice de valores centrales y fundamentales, identifica y mide la existencia de supuestos, valores y creencias que aportan positivamente a la organización. Los ítems que lo definen son:

- Coherencia entre el discurso gerencial y las acciones de los directivos.
- Reconocimiento de un estilo de prácticas gerenciales.
- Coherencia de los valores de la organización y los comportamientos de la empresa.
- Identificar que ignorar los valores de la empresa conduce a problemas.
- Reconocimiento de un código de ética propio de la empresa.

El índice de acuerdo indica las condiciones para llegar a acuerdos en las interacciones de la empresa. Se define con los ítems:

- Actitud y facilidades de los trabajadores para llegar a acuerdos.

- Identificación de una cultura organizacional propia y diferenciadora.
- Facilidad para conseguir acuerdos entre los trabajadores y hacia fuera.
- Dificultades para ponerse de acuerdo en asuntos importantes.
- Procesos claros para hacer los trabajos.

El Índice de coordinación e integración muestra la coherencia y unidad de las actuaciones de los trabajadores de la empresa con los medios que la organización ofrece. Este índice se define por los ítems:

- Métodos de trabajos consistentes y coherentes.
- Trabajadores con enfoques y perspectivas comunes.
- Facilidad para coordinar proyectos que involucren a diferentes partes de la empresa.
- Conocimiento e integración de los trabajadores de diferentes partes de la organización.
- Coherencia e integración de las metas de las diversas partes de la empresa.

c) Adaptabilidad

El índice de creación del cambio evalúa las aptitudes y actitudes de las personas de la empresa que favorecen la producción de cambios. Es explicado por los ítems:

- Flexibilidad en el cambio de procedimientos para hacer las cosas.
- Capacidades para responder adecuadamente a los cambios introducidos por la competencia.
- Adopción continua de cambios al hacer el trabajo.
- Resistencia al cambio.
- Cooperación de las partes de la empresa para hacer cambios.

El índice de enfoque en el cliente muestra las condiciones y actitudes de los trabajadores de la organización para satisfacer las necesidades de los clientes por sus grados de apertura, escucha y reacción ante sus reclamos. Este índice comprende a los ítems:

- Influencia de los comentarios de los clientes.
- Influencia de los clientes en las decisiones organizacionales.
- Comprensión y entendimiento a los clientes.
- Actitud de ignorar a los clientes.
- Fomento al contacto directo con el cliente.

El Índice de aprendizaje organizacional describe las actitudes y grados de estímulo y receptividad de los miembros de la empresa para el desarrollo de capacidades de aprendizaje de la organización. Este índice se estima a partir de los ítems:

- Aprender de las fallas para mejorar.

- Fomento para tomar riesgos e innovar.
- El nivel de atención a los detalles.
- Aprendizaje como objetivo cotidiano.
- Comunicación de lo que se hace.

d) Misión

En el índice de dirección e intensidad estratégica se examina la atención de la empresa en la fijación de estrategias y mirada de largo plazo. Este índice se explica por los ítems:

- Existencia de dirección y propósitos de largo plazo.
- Reacción de la competencia a la estrategia de la empresa.
- Direccionamientos del trabajo por medio de la misión.
- Identificación de la estrategia hacia el futuro.
- Claridad en la dirección estratégica.

Con el índice de Objetivos y metas se estudian las condiciones con los cuales se definen. Se determina teniendo en cuenta los ítems:

- Acuerdo general sobre las metas.
- Ambición de la dirección al fijar las metas aunque sean viables.
- Comunicación clara y efectiva de los objetivos.

- Seguimiento en el progreso de los objetivos.
- Comprensión del quehacer para ser exitosos.

Con el índice de visión se examina la comprensión de las proyecciones de largo plazo de la compañía. Se estima teniendo en cuenta los ítems:

- Visión común de la organización.
- Identificación de líderes con visión de largo plazo.
- Las ideas de corto plazo contrarían las de largo plazo.
- La visión motiva a los empleados.
- Las exigencias en el corto plazo no contrarían la visión de largo plazo.

Todas las empresas tienen estos rasgos en mayor o menor medida y desarrollan sus actividades notándose que las diferentes decisiones que toman sus funcionarios están influenciadas por estos componentes de la cultura organizacional que tienen como componentes básicos a los rasgos. Es así que en algunas organizaciones se obtienen mayores puntuaciones en rasgo de involucramiento, otras en misión o en adaptabilidad, o quizás en consistencia. En cada organización hay unos equilibrios y unos desequilibrios que se observan en las diferentes puntuaciones que tienen las variables de cultura organizacional hacia dentro de cada empresa.

Todas las empresas tienen los componentes de rasgos y de índices de cultura organizacional, pero las graduaciones o valores difieren entre ellas. De tal manera que las puntuaciones que expresan las organizaciones innovadoras difieren de las obtenidas por las poco innovadoras. Es pertinente resaltar que

si bien hay diferencias entre las puntuaciones de los rasgos, sesgos, índices e ítems hacia dentro de una misma organización, no es menos cierto que ello también depende de las diferentes personas, cargos, educación, etc., notándose, no obstante, relativa homogeneidad en las respuestas en cada organización.

2.3.4. Funciones de la cultura organizacional

Para Robbins (2000, p. 601) la cultura desempeña varias funciones al interior de la organización, siendo las siguientes:

Tiene un papel de definición de fronteras, lo cual le permite diferenciar a las organizaciones unas de otras, para lo cual identifica los componentes que tienen cada una de éstas a su interior y que les hace exclusivas.

Transmite un sentido de identidad a los miembros de la organización, que permite al personal identificarse con ciertos símbolos, tradiciones, costumbres, etc., haciendo a la organización atractiva.

La cultura facilita la generación de un compromiso con algo más grande que el interés personal de un individuo, en razón de que se imponen los objetivos de orden superior.

Incrementa la estabilidad del sistema social, en virtud de que se debe conjugar los intereses individuales en beneficio de alcanzar los de la organización, dando como resultado un mejor comportamiento de las personas por los estímulos que reciben.

La cultura es el pegamento social que ayuda a unir a la organización al proporcionar los estándares apropiados de lo que se deben hacer y decir los empleados, lo cual redundará en la calidad de las comunicaciones e interrelaciones de las personas y lograr un buen ambiente de trabajo que facilite la consecución de los objetivos de la organización en las mejores condiciones.

La cultura sirve como un mecanismo de control y de sensatez que guía y moldea las actitudes y comportamiento de los empleados, permitiendo el entendimiento y el desarrollo de las mejores relaciones interpersonales en la organización, lo cual facilita el trabajo y coadyuva al lograr resultados eficaces.

Los aspectos citados determinan que la cultura organizacional es un elemento importante que está interrelacionado con el comportamiento personal, lo cual permite definir la conducta de éste en el cumplimiento de sus funciones, al haberse identificado con ciertos comportamientos que se aprenden y que se transmiten entre los miembros de una organización.

2.4. Bienestar laboral

2.4.1. Concepto

Luthans (2012), en su libro “Comportamiento Organizacional” define el bienestar laboral como las actitudes específicas de los empleados en relación con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, son de gran interés para el campo del comportamiento organizacional y la práctica de la administración de recursos humanos.

En este caso la satisfacción laboral es el resultado de la percepción de los empleados de lo bien que su empleo proporciona lo que consideran importante.

Griffin y Moorhead (2010), en su libro, “Comportamiento Organizacional”, sostiene que la satisfacción laboral refleja el grado al que las personas encuentran gratificación o satisfacción en su trabajo. Una extensa investigación en la satisfacción laboral muestra que los factores personales como las necesidades individuales y las aspiraciones determinan esta actitud, junto con factores de grupo y organizaciones como las relaciones con los compañeros de trabajo y los supervisores y las condiciones de trabajo, políticas de trabajo y la compensación. Un empleado satisfecho tiende a ausentarse con menos frecuencia, a hacer contribuciones positivas y a

permanecer con la organización. En contraste, un empleado insatisfecho puede estar ausente con más frecuencia, experimentar estrés que interrumpa a los compañeros de trabajo y estar continuamente en busca de un nuevo empleo. Sin embargo, contrario a lo que los gerentes creen, los altos niveles de satisfacción laboral no necesariamente llevan a niveles de productividad más altos.

Alles (2008), en su libro *Comportamiento Organizacional*, dice que la satisfacción laboral de los empleados, es observable mediante los indicadores tales como ausentismo, impuntualidad o rotación. Es factible además de administrar encuestas específicas a los efectos de medir la satisfacción de los colaboradores respecto de su trabajo.

La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo. Es una actitud afectiva, una sensación de relativo agrado o desagrado por algo. Tiene una fuerte relación con su propio medio cultural y social y cómo su entorno percibe el trabajo.

Asimismo Ivancevich, Konopaske, y Matteson (2006), en su libro “*Comportamiento Organizacional*”, define como la actitud de la gente hacia su empleo. Se deriva de la percepción que tiene de sus labores y el grado de correspondencia entre el individuo y la organización.

Hellriegel y Slocum (2004), en su libro *Comportamiento Organizacional*, sostiene que la satisfacción laboral es el conjunto de numerosas actitudes que se adoptan ante diversos aspectos del trabajo y representa una actitud general.

2.4.2. Factores de la satisfacción laboral

Ivancevich et al. (2006), en el libro “*Comportamiento Organizacional*”, considera algunos factores importantes como:

- a) Sueldo: Cantidad de sueldo recibido y la justicia percibida en el sueldo.
- b) Funciones: Grado de interés que se considera tienen las labores que se desempeñan en el trabajo, y si estas ofrecen oportunidades para aprender y aceptar responsabilidades.
- c) Oportunidades de ascenso: Disponibilidad de oportunidades de progreso.
- d) Supervisión: Competencia técnica y habilidades interpersonales del jefe inmediato.
- e) Compañeros de trabajo: Grado de competencia y apoyo de los compañeros de trabajo, y si estos son imaginables.
- f) Condiciones de trabajo: Grado de comodidad y apoyo a la productividad del entorno laboral.
- g) Seguridad en el trabajo: Idea de que el puesto que se ocupa en la organización es relativamente seguro y cabe esperar que continúe.

Luthans (2012), en su libro “Comportamiento Organizacional”, menciona cuatro factores para generar o aumentar la satisfacción:

- a) Hacer que los trabajos sean más divertidos: Tener una cultura divertida no hace que los empleos mismos sean más satisfactorios, pero sí elimina el aburrimiento y disminuye las oportunidades de insatisfacción.
- b) Proporcionar salarios, prestaciones y oportunidades de promoción justos: Éste permite a los empleados elegir la distribución de sus prestaciones dentro del monto presupuestado disponible. De este

modo, no habría discrepancias entre lo que desean porque es su elección.

- c) Colocar a los empleados en trabajos que concuerden con sus intereses y habilidades: Lograr la concordancia correcta es una de las formas más importantes aunque ignorada de tener empleados satisfechos.
- d) Diseñar empleos emocionales y satisfactorios: La mayoría de las personas no encuentran muy satisfactorio el trabajo aburrido y repetitivo, por ello es necesario diseñar empleos donde se les pueda dar más responsabilidades e incluir más variedad, importancia, identidad, autonomía y realimentación.

2.4.3. Elementos de la satisfacción laboral

Alles (2008), en su libro *Comportamiento Organizacional*, considera los siguientes elementos:

- Trabajo
- Familia
- Deportes / hobbies
- Tiempo libre
- Intereses profesionales
- Intereses comunitarios / políticas
- Intereses espirituales / religión

2.4.4. Relación de satisfacción laboral con los indicadores de recursos humano

Alles, (2008), en su libro Comportamiento Organizacional dice que cuando los individuos sienten una satisfacción laboral más alta en la organización mejoran los indicadores de gestión con los cuales usualmente se mide la gestión mejoran tanto del área de recursos humanos como de otras. Algunas relaciones que se han podido establecer son las siguientes:

- a) Rotación: la satisfacción laboral se asocia con la baja rotación, y viceversa. La rotación como otros conceptos, no tiene una única definición; en general se entiende que es alta cuando los empleados se retiran antes de un año a partir de su ingreso.
- b) Ausentismo e impuntualidad: Los índices de ausentismo e impuntualidad suelen relacionarse, también con la satisfacción laboral. Es preciso hacer algunas aclaraciones, ya que dependerá de qué tipo de organización se trata, y a su vez del tipo de función del empleado.

Luthans (2012), en su libro “Comportamiento Organizacional”, menciona que para la sociedad en conjunto, así como desde el punto de vista de un empleado individual, la satisfacción laboral en sí misma es un resultado deseable, y encuentran algunas relaciones con los indicadores de recursos humanos.

- a) Satisfacción y desempeño: Los empleados que se desempeñan mejor son aquellos que se sienten satisfechos. La satisfacción laboral no debe ser considerada como el punto final del desempeño humano, aunque existe evidencia cada vez mayor.
- b) Satisfacción y rotación de empleados: Es correcto decir que la satisfacción laboral es importante en la rotación de empleados, pero una rotación absolutamente nula no es necesariamente benéfica para la organización, una tasa de rotación baja es por lo general deseable

debido a los enormes costos de capacitación y las desventajas de la inexperiencia, además de la pérdida de conocimiento táctico que se llevan con ellos los que renuncian.

- c) Satisfacción y ausentismo: Es importante recordar que aunque la satisfacción laboral no genera necesariamente menos ausentismo, es más probable que la insatisfacción laboral si lo genere.

2.5. Marco conceptual

1. Cambio organizacional

Es la transformación característica de aspectos más o menos significativos, los cuales están establecidos y se rigen dentro de una empresa.

2. Cultura

Es la conducta convencional de una sociedad, que influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes.

3. Eficacia

Es el logro de objetivos, realizando lo necesario para alcanzar lo planeado.

4. Cultura organizacional

Es la parte más importante de la organización que está presente en todas las acciones y funciones que realizan todos los miembros que la componen.

5. Estrategia

Es un patrón colectivo de decisiones que actúa sobre la formulación y despliegue de recursos de producción.

6. Recursos humanos

Es el departamento de una organización encargado de asegurar que la

empresa cuenta con personal capacitado, motivado, con disposición a cambiar y a adaptarse a las nuevas situaciones que se presenten en la empresa.

7. Visión

Es la percepción que se tiene respecto a un acontecimiento que ha de ocurrir en el futuro.

8. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un grupo de dos o más personas que tienden a sumar sus capacidades intelectuales para lograr un mismo objetivo dándose un compañerismo y formándose a base de confianza, pero cumpliendo con normas establecidas para su mejor efectividad.

9. Compensación salarial

Es el valor monetario que los trabajadores perciben a cambio de un servicio prestado, es decir a cambio de una labor realizada. Dentro de ello se encuentran los sueldos e incentivos; este último como un valor variable; que busca maximizar el rendimiento de un individuo.

10. Desempeño laboral

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

11. Responsabilidad

La responsabilidad es el compromiso u obligación de tipo moral que surge de una posible equivocación cometida por un individuo en un asunto específico.

La responsabilidad es la habilidad del ser humano para medir y reconocer las consecuencias de un episodio que lo llevo a cabo en plena conciencia y libertad.

12. Conciencia

La percepción y conocimiento de sí, en una forma de posesión de sí mismo, la que constituye un elemento esencial de un psiquismo personalizado. En psicología general, el término yo significa: por una parte, la persona concreta como sujeto de la actividad psíquica (el Yo); y por otra, el sujeto tal como se conoce a sí mismo, es decir, todo lo que aparece de nosotros mismos al nivel de la conciencia.

13. Empatía

Estado mental en el que un sujeto se identifica con otro grupo o persona, compartiendo el mismo estado de ánimo.

14. Motivación

Conjunto de motivos que intervienen en un acto electivo, según su origen los motivos pueden ser de carácter fisiológico e innatos (hambre, sueño) o sociales; estos últimos se adquieren durante la socialización, formándose en función de las relaciones interpersonales, los valores, las normas y las instituciones sociales.

.

CAPÍTULO TERCERO

HIPÓTESIS Y VARIABLES

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa entre el estímulo de involucramiento y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.
- b) Existe relación directa entre la consistencia institucional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.
- c) Existe relación directa entre el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.
- d) Existe relación directa entre la misión y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

3.2. Identificación de variables e indicadores

- a) **Variable de estudio:**

Cultura organizacional.

Bienestar laboral.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla N° 2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Cultura organizacional	La cultura organizacional es un constructo cuyo conocimiento favorece contar con una organización sólida, integrada, donde sus integrantes actúan en el marco de determinados valores y perspectivas que comparten y asumen. La cultura organizacional está vinculada con el compromiso, la flexibilidad y la estabilidad para actuar, tanto internamente como frente al entorno. Para ello se deciden ciertos propósitos que la distinguen y caracterizan (Denison, Hooijberg, Lane, y Lief, 2012; Gómez Roldán, 2014, p. 95).	Conjunto de supuesto convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización la cual es intangible, porque no podemos verla ni cortarla, pero está presente y es muy penetrante.	Estímulo de involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> • Facultamiento /Empoderamiento. • Trabajo en equipo. • Desarrollo de capacidades.
			Consistencia institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Valores centrales. • Acuerdo. • Coordinación e integración.
			Nivel de adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al cambio. • Orientación al usuario. • Aprendizaje organizativo.
			Misión	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección y propósito y estratégico. • Metas y objetivos. • Visión
Bienestar laboral	La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo. Es una actitud afectiva, una sensación de relativo agrado o desagrado por algo. Tiene una fuerte relación con su propio medio cultural y social y cómo su entorno percibe el trabajo. “Es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. (Alles, 2008, p. 36).	Es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo.	Sueldo	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo justo.
			Oportunidad de ascenso	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad para asumir cargo • Participación en la toma de decisiones.
			Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza en la organización. • Comunicación entre compañeros de trabajo
			Rotación	<ul style="list-style-type: none"> • Importante la rotación de puestos • Índices de rotación.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO CUARTO
METODOLOGÍA DE LA
INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo de investigación

- El estudio corresponde al tipo de investigación aplicada en razón que los resultados son aplicados para solucionar el problema de la deficiencia de la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. Así mismo, se define el tipo de investigación según la naturaleza de los instrumentos aplicados es de tipo cuantitativo.

4.2. Nivel de investigación

- Es **descriptivo**, puesto que se pretende conocer las características en detalle de cada una de las variables estudiadas. Lo cual, según Dankhe (1986) citado por Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 2014) la investigación descriptiva “se utiliza cuando la necesidad de la investigación es descubrir situaciones y eventos, conocer cómo se manifiestan determinados fenómenos y está dirigida a obtener información sobre las características de las variables estudiadas desde el punto de vista científico” (p. 56). Permite describir en la medida que se va a presentar a cada una de las variables de estudio.
- Es **correlacional**, puesto que se pretende establecer la relación entre las variables de estudio; por tanto, este tipo de investigación adquiere el valor descriptivo; así mismo en precisar el nivel de asociación de las variables de la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos.

4.3. Diseño de la investigación

- En vista que no se van a manipular ninguna de las variables es no experimental; por lo que, su aplicación se desarrolla sin manipular deliberadamente las variables, y se basa en hechos que ocurrieron y que se dan en la realidad actual, con un enfoque retrospectivo y de actualidad.
- En este sentido, Hernández Sampieri et al. (2014), en el diseño no experimental, no se constituye ninguna situación sino que se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Por la intervención a los sujetos es transeccional o transversal.

4.4. Método de investigación

Por otro lado considerando las fuentes de conocimientos que abarca el estudio, se considera una investigación de campo descriptivo y deductivo, porque se dirige a la caracterización de las variables involucradas, las cuales están representadas, por el proceso de la cultura organizacional del personal administrativo.

4.5. Población y muestra

El presente estudio de investigación está conformado por los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

4.5.1. Población de la investigación

a) Número de trabajadores administrativos de la Gobierno Regional Madre de Dios

La población de estudio está conformada por trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N° 3. Número de trabajadores administrativos de la oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios

Cargos de confianza	Clasificación					Total	%
	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP		
Jefaturas	5	0	0	0	0	5	5,43
Directivos	0	5	0	0	0	5	5,43
Sud-gerencia	0	0	5	0	0	5	5,43
Profesionales	0	0	5	4	10	19	20,65
Técnicos	0	0	0	5	7	12	13,04
Auxiliares	0	0	6	7	10	23	25,00
De apoyo	0	0	6	7	10	23	25,00
Total	5	5	22	23	37	92	100,00

Fuente: Unidad de Estadística de la Gobierno Regional, años 2017.

EC : Empleado de Confianza

SP-DS : Servidor Público - Directivo

SP-EJ : Servidor Público – Ejecutivo

SP-ES : Servidor Público – Especialista

SP-AP : Servidor Público – De Apoyo

4.5.2. Muestra de la investigación

Muestra de estudio de los trabajadores administrativos

Muestra de trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, es de tipo de muestreo no probabilística por el método de conveniencia. Porque es una población finita y se lleva a cabo entrevistas personales a cada uno de los elementos que conforma la muestra. La muestra está conformada por 92 trabajadores de personal administrativo de la Oficina Regional de Administración.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para nuestra investigación utilizaremos las siguientes técnicas de información tales como:

4.6.1. Técnicas

- **Observación directa;** se realizará la observación directa a la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, al momento de la encuesta, para obtener información directa y confiable que nos ayudara a analizar los resultados.

- **Encuestas;** se preparará cuestionarios con el propósito de obtener información de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, utilizando escala de Likert con la finalidad de calificar y estudiar la cultura organizacional del personal administrativo en la satisfacción del cliente.
- **Entrevista;** esta técnica se utilizó para indagar el proceso de la cultura organizacional y bienestar laboral.
- **Análisis de documentos;** buscar información bibliográfica necesaria para el desarrollo del marco teórico-conceptual.
- **Internet;** capturar la mayor información oportuna, precisa y confiable.

4.6.2. Instrumentos

- **Ficha de observación directa;** se usó la observación directa de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.
- **Cuestionario de encuesta;** este instrumento estuvo dirigido netamente a los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.
- **Guía de entrevista;** este instrumento se ha formulado para obtener información que fue aplicado al personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.
- **Ficha de recopilación de datos;** instrumento que sirve para anotar los datos o referencias bibliográficas para la sustentación del marco referencial, teórico y conceptual o libros sobre estrés laboral.

4.7. Técnica de análisis e interpretación de la información

a) Técnicas

- Las pruebas estadísticas que se utilizó en el proceso de trabajo: Estadística descriptiva.
- Cuadros y gráficos estadísticos para variables cualitativas; se analizó en forma exclusiva la variable.

b) Instrumentos

El análisis de datos será de manera continua, una vez recolectada la información, para su organización y análisis se aplicará las siguientes herramientas:

1. Para procesar el texto se utilizó el programa de Word.
2. Para procesar datos se utilizó el programa de Excel.
3. Para análisis estadístico se utilizó el programa SPSS Versión 23.0.
4. Prueba de independencia de criterios: Chi Cuadrado.
5. Coeficiente de correlación de Pearson. El coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$ ($-1 \leq r \leq 1$).

Fundamentalmente, se utilizará estadística descriptiva tales como las medidas de dispersión, tablas y gráficos. Esto permitirá conocer y entender la forma como se vienen comportando los datos en cada variable.

Para el procesamiento de los datos y su posterior análisis e interpretación se hizo uso de los métodos estadísticos que responden al comportamiento de las variables, para tal hecho se contó con la asistencia del paquete estadístico SPSS y la aplicación de Microsoft

Office Excel para el rediseño las tablas y gráficos correspondientes con una mejor presentación según el cuadro de operacionalización de variables y dimensiones. Con este fin se realizó previamente el análisis estadístico descriptivo de ambas variables con sus respectivas dimensiones, y luego la prueba de hipótesis respectiva, según la naturaleza cualitativa de ambas variables y sus dimensiones.

Los datos de las variables de cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, fueron presentados mediante tablas de frecuencia y de contingencia las mismas que consideran las frecuencias absolutas (f_i) y frecuencias relativas en porcentaje ($n_i\%$) y en el caso de los gráficos estos corresponden al gráfico de barras apiladas.

4.8. Técnica para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para demostrar la verdad o falsedad de la hipótesis esta fue llevada a prueba mediante el contraste estadístico Chi cuadrado de Pearson, la cual realiza el análisis de la frecuencias observadas y esperadas, de tal forma que evalúa si existe dependencia o independencia de variables.

Para la aplicación de la prueba estadística se deben cumplir los siguientes supuestos:

1. Los datos muestrales se seleccionan aleatoriamente.
2. Se acepta la hipótesis del investigador si las frecuencias de las filas demuestran dependencia, caso contrario se acepta la hipótesis nula.
3. La frecuencia esperada en cada caso de las celdas de la tabla de contingencia debe ser al menos 5, lo cual no aplica a la frecuencia

observada, además no es necesario la aplicación de la prueba de distribución normal.

La fórmula del estadístico de contraste para una prueba de independencia o Chi cuadrado de independencia es:

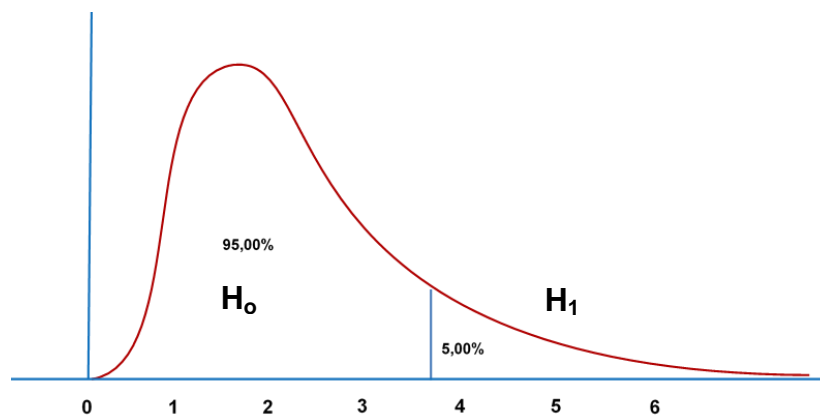
$$X^2 = \sum_i \sum_j \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

O_{ij} : Frecuencia observada

E_{ij} : Frecuencia esperada

X^2 : Resultado del valor de Chi cuadrado

Distribución de Chi cuadrado:



De manera que se debe cumplir la siguiente condición para aceptar o rechazar la hipótesis del investigador H_1 .

H_0 : Parámetro independiente χ^2 calculado es **menor** que χ^2 crítico.

H_1 : Parámetro dependiente χ^2 calculado es **mayor** que χ^2 crítico.

El punto crítico de Chi cuadrado está fundamentado según la tabla de distribución de Chi cuadrado según los grados de libertad y nivel de significancia. Dicha tabla de distribución se encuentra en el anexo de la investigación.

Baremos para realizar la prueba de hipótesis

El hecho de realizar la siguiente baremación, porque se puede interpretar de mejor manera los datos, este proceso también se denomina categorizar la variable o variables, de tal forma que a cada atributo o escala se le considera un determinado valor según un rango establecido.

Tabla N° 4. Baremo para la variable cultura organizacional

Atributo/Escala	Rango	Descripción
1 = Mala	[32-74]	La cultura organizacional de los trabajadores administrativos no evidencia una cultura con claro propósitos de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.
2 = Media	[75-117]	La cultura organizacional de los trabajadores administrativos medianamente se evidencia una cultura con claro propósitos de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.
3 = Buena	[118-160]	La cultura organizacional de los trabajadores administrativos con claro propósitos se evidencia una cultura con claro propósitos de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.
Descripción Baremación		<p>Con el uso del software SPSS v. 23</p> <p>Si las puntuaciones son altas: Valor de la escala*total de ítems $32 \times 5 = 160$</p> <p>Si las puntuaciones son bajas: Valor de la escala*total de ítems $32 \times 1 = 32$</p> <p>Rango=valor máximo-valor mínimo $160 - 32 = 128$</p> <p>La constante=Rango/Número de niveles $128 / 3 = 42,66666$</p>

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

El baremo de la variable cultura organizacional del personal administrativo, corresponde a un rango establecido por la sumatoria de las respuestas de cada cuestionario, es decir que un total de 32 ítems por 5 respuestas, el número máximo de respuestas correctas sería de 160 puntos, mientras que el puntaje mínimo correspondería a 32 puntos, para cada escala el valor que existe esta dado de tal forma que 160 puntos menos 32 se obtiene un total de 128 puntos dividido entre 3 resulta 42,6666, cuyo valor es el que diferencia a cada rango.

Tabla N° 5. Baremo para el variable bienestar laboral

Atributo/Escala	Rango	Descripción
1 = Mala	[13-30]	Bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios aún no evidencia con frecuencia dificultades en el bienestar laboral.
2 = Media	[31-48]	Bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios se encuentra en un nivel de proceso el bienestar laboral.
3 = Buena	[49-66]	Bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios evidencia un nivel superior el bienestar laboral.
Descripción Baremación		Con el uso del software SPSS v. 23 Si las puntuaciones son altas: Valor de la escala*total de ítems 13x5=65 Si las puntuaciones son bajas: Valor de la escala*total de ítems 13x1=13 Rango=valor máximo-valor mínimo 65-13=52 La constante=Rango/Número de niveles 52/3=17,6666666

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En el caso del baremo de la variable bienestar laboral del personal administrativo, donde los rangos fueron obtenidos de la sumatoria de los datos obtenidos del cuestionario, es decir que de un total de 13 ítems por 5 respuestas, el puntaje máximo es 65, y en puntaje mínimo sería 13, el puntaje máximo se le resta 52 puntos, que hacen 52 unidades entre 3 escales seria aproximadamente de 17,666..., el cual es el valor de diferencia entre cada rango.

Los pasos a seguir para este tipo de pruebas de hipótesis, como referencia a Triola (2012), considerando los siguientes pasos:

1. Prueba de hipótesis

H₀: No existe grado de correlación o dependencia entre la Variable1 (Cultura organizacional) y la variable 2 (Bienestar laboral).

H₁: Existe algún grado de correlación o dependencia entre la Variable1 (Cultura organizacional) y la variable 2 (Bienestar laboral).

2. Nivel de significancia

Se usa un nivel de significancia del $\alpha = 0,05 = 5\%$ que es equivalente a un 95% de nivel de confianza).

3. Regla de decisión utilizando

Si $Z_c > Z_t$ Se rechaza H₀ y se Acepta la H₁.

4. Prueba estadística

$$X^2 = \sum_i \sum_j \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

O_{ij} : Frecuencia observada

E_{ij} : Frecuencia esperada

X^2 : Resultado del valor de Chi cuadrado

De manera que el coeficiente se puede interpretar mediante la siguiente escala:

Esta escala determina en el grado de la relación, cuanto más próximo a la unidad la relación es más fuerte, cuando el valor del coeficiente resulta positivo, esto indica que se trata de una correlación directa, caso contrario es una correlación indirecta.

.

CAPÍTULO QUINTO
DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS DE LOS
RESULTADOS

CAPÍTULO V

DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.1. Introducción

Este capítulo muestra el ámbito de estudio, es decir, el personal administrativo del gobierno regional Madre de Dios, constituye el desarrollo de la investigación. De manera muy resumida se presenta el recorrido por todos los puntos que serán tratados más profundamente a lo largo de los siguientes párrafos, así obtener una visión global de todo el proceso del ámbito de estudio.

El capítulo está estructurado en tres apartados. El primer de ellos se refiere a la descripción genérica de la reseña histórica de la institución del gobierno regional de Madre de Dios, direccionamiento estratégico, gubernatura regional, gerencias regionales y estructura organizacional. En segundo lugar, se procede a la presentación y análisis de los resultados de las encuestas al personal administrativo del gobierno regional Madre de Dios, de adecuado con las variables y sus correspondientes dimensiones. Finalmente, se muestra la relación entre las variables y comprobación de prueba de hipótesis.

5.1.1. Reseña histórica

El departamento de Madre de Dios, que antiguamente fue conocido como Mojos, resultó por mucho tiempo inaccesible. Los intentos de llegar a este lugar se hicieron por el Cuzco y luego por la zona Norte de Loreto. La historia de Madre de Dios se remonta a la época incaica.

La existencia de la provincia de Tambopata está ligada al proceso evolutivo de la selva del Perú, en cuyos territorios los primeros pobladores subsistieron de la pesca y caza de animales. Hacia el año 1200 a.c. este espacio estuvo conformado por los asentamientos dispersos, sin conexiones entre sí, localizados cerca de territorio de los ríos que cruzan dicho espacio. En la

etapa formativa este espacio desarrollo la pequeña agricultura, la caza silvestre y la recolección de frutos.

Según Garcilaso de la Vega, el inca Sinchi Roca penetró en la región de los antis hasta el río llamado Callahualla, conquistando los pueblos de la región, hoy provincia de Manu. Una de las mejores regiones del antisuyo era los Musus ó mojos, que el Inca Yupanqui se propuso conquistar, para tal fin organizó una expedición que pasó grandes penalidades hasta llegar al río Amarumayo, hoy río Madre de Dios, allí según el relato del cronista, cortaron gran cantidad de árboles con que pudieron fabricar suficientes balsas para transportar diez mil hombres que se embarcaron con sus alimentos y armás navegando por el gran río hasta llegar a la región que poblaban los Musus.

En 1546, Diego Maldonado, apodado El Rico, obtuvo autorización de los funcionarios coloniales del Cuzco para explorar la parte oriental de ese departamento, llegando a internarse en lo que hoy es Madre de Dios, pero pereció trágicamente dejando trunca su expedición, que continuo Pedro Maldonado, probablemente su hijo o hermano, que también tuvo un fin desgraciado.

Era éste un hombre destacado del Cuzco que había prestado señalados servicios a la Corona de Europa y conocía a la ciudad imperial por sus grandes riquezas, preparó una expedición que terminaría con el descubrimiento del río Madre de Dios, este nombre se debe al hecho de haber encontrado en una palizada la imagen de una virgen. Dotado de grandes condiciones para estas clases de empresas, desplegó intensa actividad, ingresó en la enmarañada selva hasta el río Piñi Piñi, donde fundó una población a la que bautizó con el nombre de Vierzo.

Continuando su exploración llegó hasta el Alto Madre de Dios, donde fundó el Puerto Buenavista y estableció un astillero, donde construyó embarcaciones para recorrer todo el río Madre de Dios, encomendando la primera expedición a su Capitán Manuel de Escobar, quien tuvo un fin

desgraciado, pues fue exterminado por los aborígenes, después de sufrir los ataques del despechado Gómez Tordoya. La segunda expedición más numerosa, al mando de Álvarez de Maldonado, llegó hasta el río Tambopata, de donde retornaron exhaustos al Cuzco. Uno de los sueños de Álvarez de Maldonado había sido llegar a un lugar de riquezas fabulosas, llamado Paititi, sobre el que circulaban muchas leyendas, una de las cuales lo ubicaba cerca del río Inambari.

En 1780, Tiburcio de la Landa obtuvo permiso del virrey Jáuregui para explorar la región, pero falleció sin poder cumplir su propósito. Son los misioneros los que hicieron varias entradas a la selva de Madre de Dios, con el deseo de poder catequizar a los infieles, muriendo algunos de ellos en manos de los naturales fracasando en su intento.

El inglés Clemens Markham, recorrió el Inambari y el Tambopata, también en busca de la cascarilla, que llevó a Europa. Pero la expedición más notable del siglo pasado es del Coronel Faustino Maldonado, que partiendo el cinco de febrero de 1861 del Piñi Piñi, con un grupo de compañeros de aventura, recorren por primera vez en toda su extensión el río Madre de Dios hasta que este se une con el Madeira en Brasil.

Posteriormente, se dieron acontecimientos que según Julio Lossio en su libro Plazas Centrales e Intermedias en Madre de Dios señala lo siguiente:

En 1852, se realizó la expedición del industrial Mandel Galdo, que en una balsa de goma de su invención intentó recorrer el río Madre de Dios, siguió la ruta de Ayaviri, internándose en el Alto Perú, de donde llegó al pueblo de los mojos y luego recorrió el Beni en una expedición que se prolongó por cinco meses.

En 1888, en el Perú, las estadísticas aún no reflejaban la importancia del caucho, pues por entonces los principales productos de exportación eran la plata, el azúcar, las lanas, el algodón, la coca y los cueros.

En el año de 1931, el 7 de Agosto la junta nacional, nombra una comisión para formular el ante-proyecto de constitución del Estado, integrada por 10 miembros, los mismos que dan término, el 7 de diciembre del mismo, y por el cual se hacía desaparecer este departamento, pasando la provincia de Tambopata a Puno, y las de Manú y Tahuamanu al Cuzco.

El 2 de junio de 1961, mediante Ley N° 13656, se crea el distrito de Iberia en la provincia de Tambopata.

En 1968, se instala en Puerto Maldonado, la oficina de servicios eléctricos nacionales, la que posteriormente adopta las denominaciones de Electro Perú y en 1982, de Electro Sur Este S.A.

En 1972, mediante Decreto Ley N° 18896 y Decreto Supremo N°.02-72-PCM, se crea como órgano desconcentrado, el “Sistema Nacional de Movilización Social” (SINAMOS) y se instala en Madre de Dios la “Oficina Zonal de Apoyo a la Movilización Social” (OZAMS), con sede en la ciudad de Puerto Maldonado.

En 1998, la Ley N° 26922 - Ley Marco de Descentralización, del 03 de febrero, crea los Consejos Transitorios de Administración Regional, en cumplimiento del Mandato Constitucional. De esta forma el 01 de Julio de 1998, se crea el CTAR Madre de Dios, desligándonos del Cusco.

En el año 2002 y mediante Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales del 16 de Noviembre del 2002 y su modificatoria por Ley N° 27902, del 01 de enero de 2003, se crea los Gobiernos Regionales, entre ellos el Gobierno Regional Madre de Dios, creándose con la finalidad de fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y por ende, el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de los habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo.

El 01 de enero del año 2003, se instala el primer Gobierno Regional del departamento de Madre de Dios y con ello asume como primer Presidente del Gobierno Regional, el Sr. Rafael Edwin Ríos López.

El 03 de enero del año 2007, se instala el segundo Gobierno Regional del departamento de Madre de Dios y con ello asume como Presidente del Gobierno Regional, el CPC Santos Kaway Komory, quien ejerce actualmente su gobierno en esta institución.

En la actualidad, el Gobierno Regional Madre de Dios, continúa como la primera institución pública de desarrollo del departamento, encargado de conducir la gestión pública regional, de acuerdo a sus competencias y funciones establecidas en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

5.1.2. Direccionamiento estratégico

Visión

Somos la capital peruana de la biodiversidad, los habitantes tenemos una buena calidad de vida, una gestión moderna, eficiente, participativa y transparente que conduce un desarrollo con equidad, en un territorio ordenado, nuestra economía es competitiva, se promueve la inversión privada y la innovación conservando la biodiversidad y aprovechando los recursos naturales en forma sostenible, respetando los medios de vida tradicionales y a los pueblos indígenas.

Misión

El Gobierno Regional de Madre de Dios organiza y conduce la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, siendo promotor del desarrollo integral y sostenible de la región, garantizando la efectividad de los principios y derechos constitucionales y mejorar la calidad de vida de su población.

5.1.3. Gobernatura regional

Gobernatura Regional es el Órgano Ejecutivo de Alta Dirección, es el representante legal y titular del pliego 454 del Gobierno Regional de Madre de Dios, elegido por sufragio directo, es responsable de dirigir la entidad, supervisar las actividades de sus Órganos Ejecutivos, Administrativos y Técnicos, reglamentar y aprobar políticas públicas, en general las funciones de dirección política y administrativa de la entidad, promover y dirigir los planes y proyectos de desarrollo socio económico de la región, fomentar las inversiones públicas y privadas, actividades y servicios públicos de su responsabilidad de acuerdo a los planes nacionales y locales, se rige bajo los principios rectores de las políticas y la Gestión Regional contemplados en el Artículo 8° de la Ley de Gobiernos Regionales. Está representado por un Funcionario Público Elegido en el cargo de Presidente Regional.

5.1.4. Gerencias regionales

La información de esta sección se encuentra suscrita en el Reglamento de Organización y Funciones - ROF 2012, del Gobierno Regional de Madre de Dios, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 007-2012-GRMDD/CR., y modificada mediante Ordenanza Regional N° 026-2012-GRMDD/CR.

Listado de Gerencias Regionales

Gerencia general regional

Gerencia regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial

Gerencia regional de Desarrollo Social

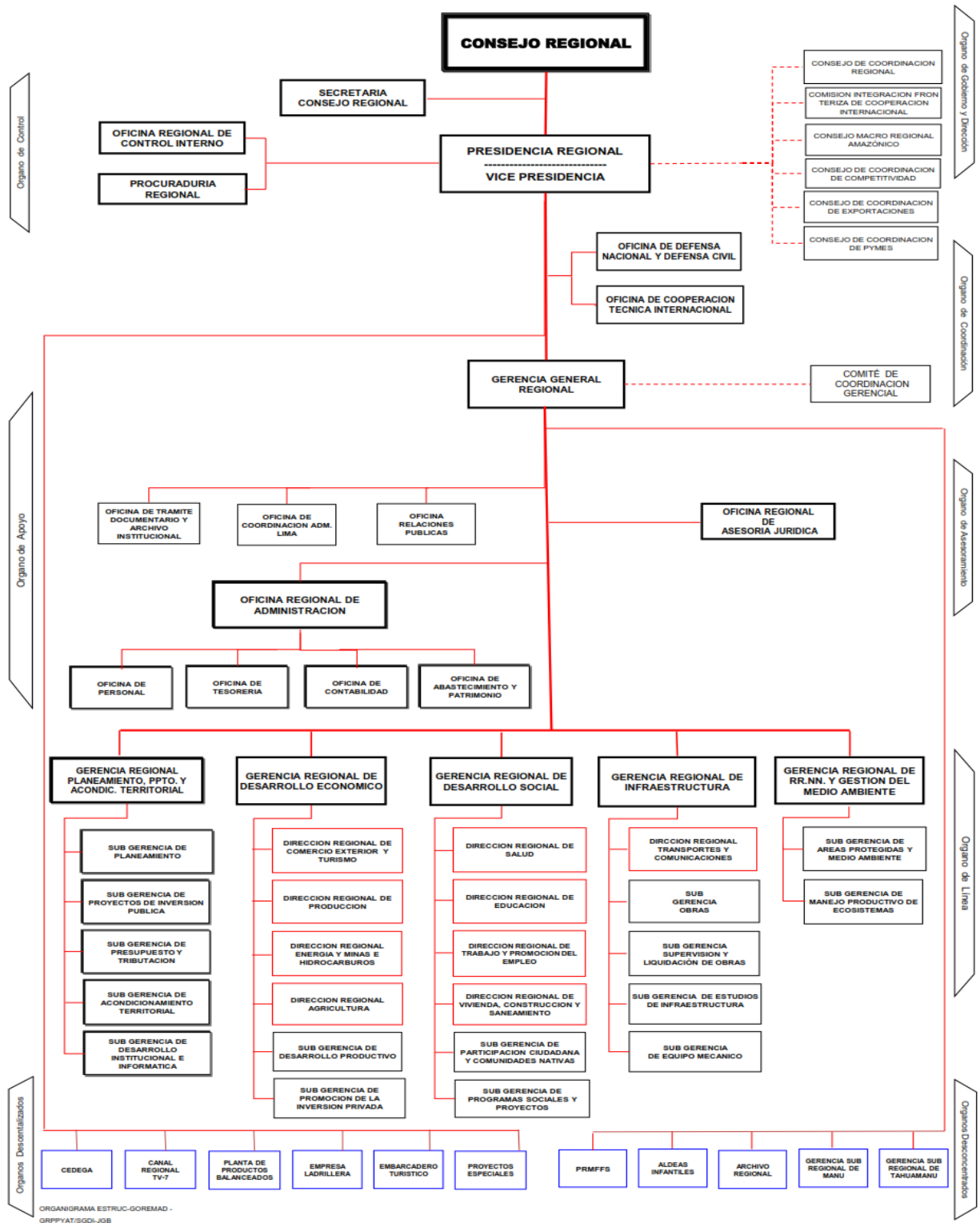
Gerencia regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente

Gerencia regional de Infraestructura.

5.1.5. Organigrama

Gráfico N° 3. Estructura orgánica y funcional del Gobierno Regional Madre de Dios

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS



Fuente: Adaptado de <http://regionmadrededios.gob.pe/new/gestion/datos/2>

5.2. Presentación y análisis de los resultados de las encuestas al personal administrativo del gobierno regional Madre de Dios

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenidos del instrumento diseñado para medir las variables de la relación de cultura organizacional y bienestar laboral a través de sus dimensiones e indicadores. El análisis de datos se efectuó aplicando la estadística descriptiva – comparativa, tomando como base las frecuencias y los porcentajes de los encuestados. Los mismos se estructuraron en tablas y gráficos que permitió el análisis y las discusiones contrastadas con los fundamentos teóricos en los que se basa la investigación para demostrar las tendencias de las opiniones de los encuestados y darle, estadísticamente consistencia a los objetivos del estudio.

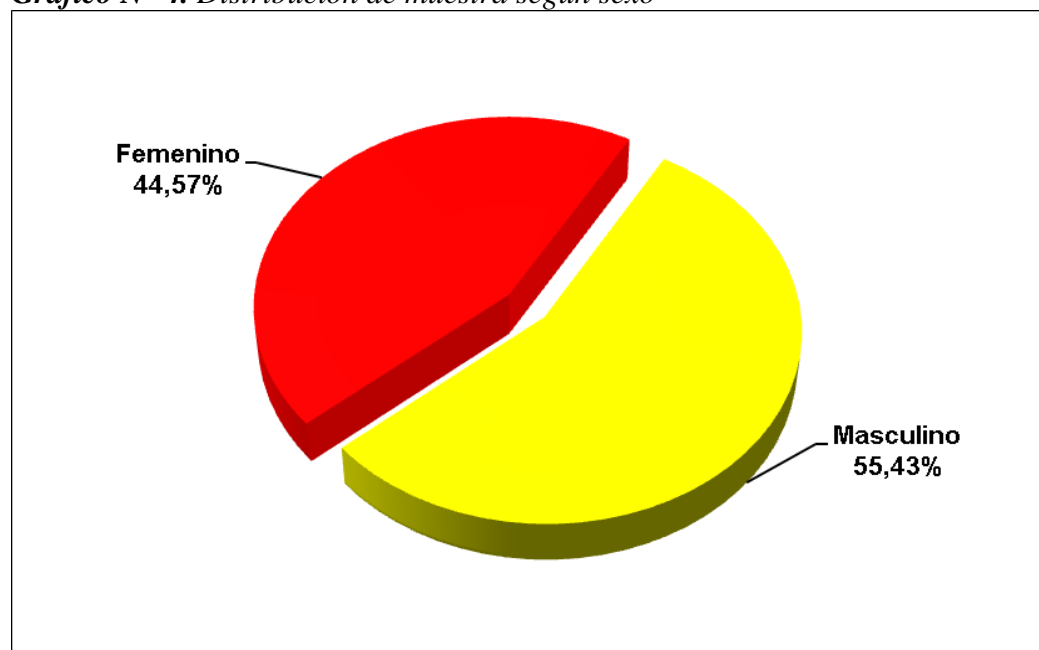
5.2.1. Características generales

Tabla N° 6. Distribución de la muestra según sexo de los encuestados

Sexo	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Masculino	51	55,43%
Femenino	41	44,57%
TOTAL	92	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Gráfico N° 4. Distribución de muestra según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Interpretación:

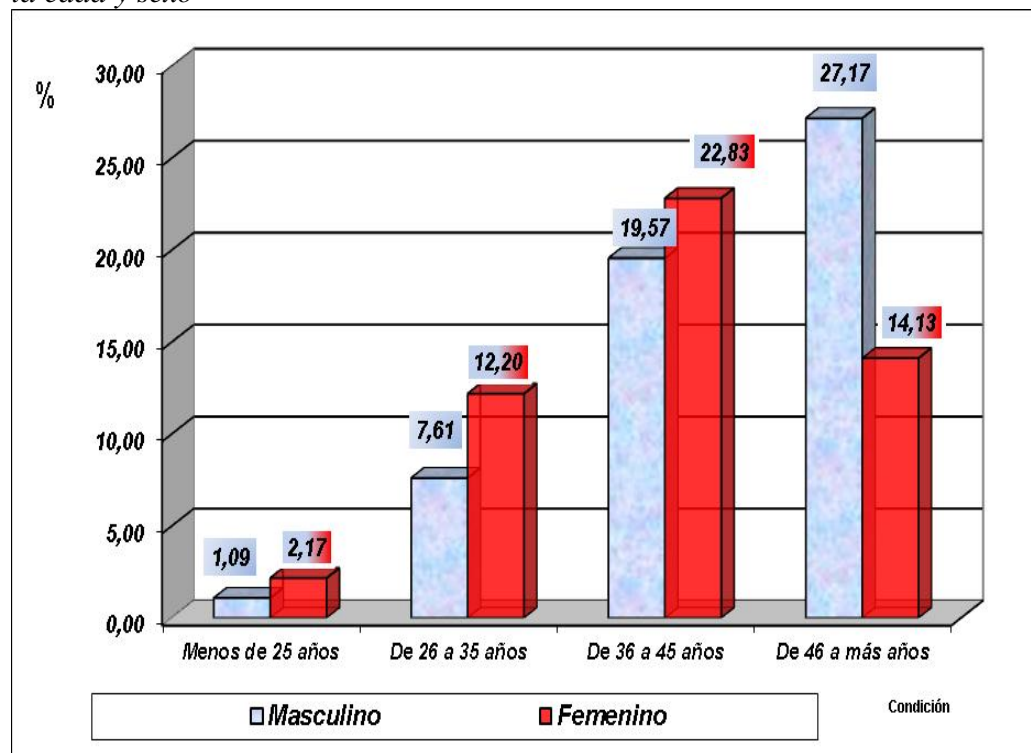
En cuanto a los datos generales de la muestra de estudio se puede apreciar a través del *Gráfico N° 4* lo siguiente: Más de la mitad de los encuestados del personal administrativo del gobierno regional Madre de Dios, de la Oficina Regional de Administración que el (55,43%) son de sexo masculino que participaron en el estudio; y la diferencia (44,57%) de sexo femenino. Todos ellos son los participaron en la muestra de estudio de la investigación y así mismos es aplicado los instrumentos elaborados para este estudio.

Tabla N° 7. Distribución de la muestra del personal administrativo según la edad y sexo

Edad	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino		F	%
	f	%	F	%		
Menos de 35 años	1	1,09	2	2,17	3	3,26
De 36 a 45 años	7	7,61	5	12,20	12	13,04
De 46 a 55 años	18	19,57	21	22,83	39	42,39
Más de 56 años	25	27,17	13	14,13	38	41,30
TOTAL	51	55,43	41	44,57	92	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Gráfico N° 5. Distribución de la muestra del personal administrativo según la edad y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Como podemos observar en el *Gráfico N° 5*, sobre las características de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del gobierno regional de Madre de Dios. El 27,17% de los encuestados del personal administrativo indicaron que son del sexo masculino y tienen la mayoría de edad promedio más de 46 a más años tienen el personal administrativo y que trabaja en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. El 22,83% son del sexo femenino y es el porcentaje menor que tienen 36 a 45 años de edad del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Por consiguiente, el personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, se observa que la mayoría del personal administrativo son varones que participaron en el estudio.

Tabla N° 8. *Trabajadores administrativos de la Oficina de Regional de Administración según edad y estado civil del encuestado*

Edad	Estado civil del encuestado						Total	
	Soltero (a)		Casado (a)		Conviviente		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Menos de 25 años	1	1,09	2	2,17	0	0,00	3	3,26
De 26 a 35 años	1	1,09	8	8,70	3	3,26	12	13,04
De 36 a 45 años	2	2,17	26	28,26	11	11,96	39	42,39
De 46 a más años	0	0,00	32	34,78	6	6,52	38	41,30
TOTAL	4	4,35	68	73,91	20	21,74	92	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

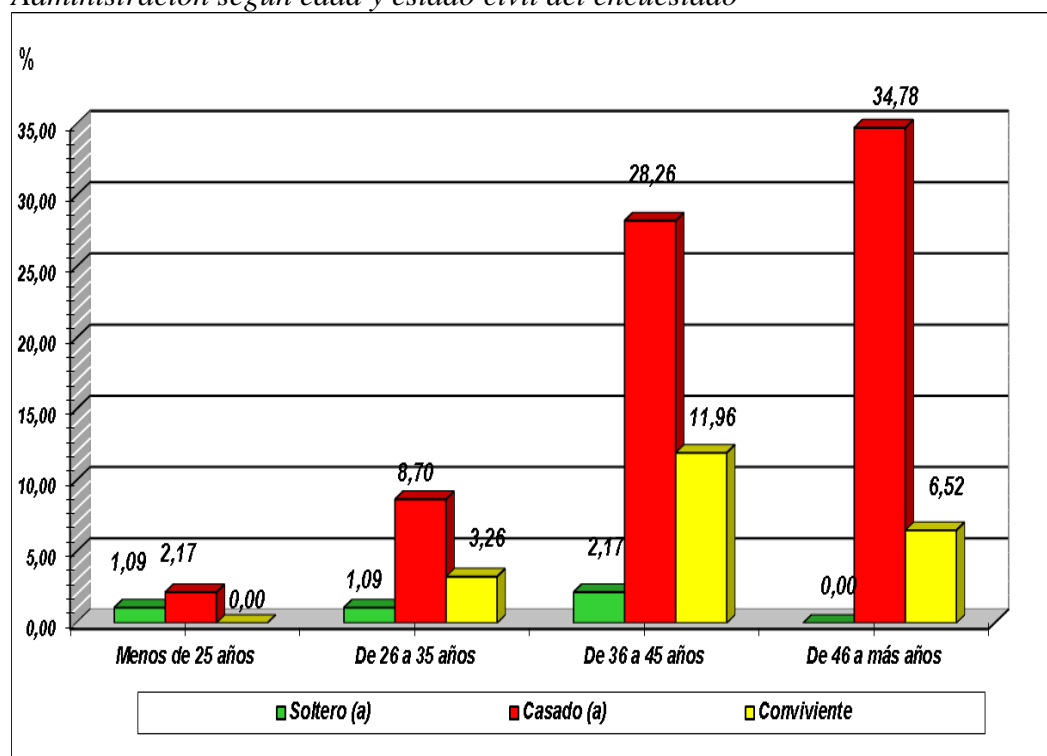
Interpretación:

Como podemos observar en el *Gráfico N° 6*, sobre las características del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, la mayoría de los encuestados son casados(as) con edades entre de 45 años de edad a más. El 34,78% de los encuestados indicaron que su estado civil es casado, que tienen la edad más de 46 años de edad. En seguida, nos presenta que 28,26% de los encuestados del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración manifestaron que tienen más de 46 años y son casado. Finalmente, los

porcentajes que resaltantes el 11,96% de los encuestados manifestaron que tienen la edad entre 36 a 45 años de edad y son conviviente.

Es así que podemos concluir que la gran mayoría de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, tienen más 46 años de edad, es decir, hay un porcentaje de mayoría de los trabajadores que trabajan son mayores edad.

Gráfico N° 6. *Trabajadores administrativos de la Oficina de Regional de Administración según edad y estado civil del encuestado*



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

5.3. Variable de cultura organizacional y sus dimensiones

Principales dimensiones que corresponde a la variable de participación de los padres de familia, comprende los siguientes: Estímulo de involucramiento, consistencia institucional, nivel de adaptabilidad, y misión

5.3.1. Estímulo de involucramiento

Para esta dimensión se tiene los siguientes indicadores: Facultamiento /Empoderamiento, trabajo en equipo, y desarrollo de capacidades.

Tabla N° 9. Distribución de la muestra según: la dimensión de estímulo de involucramiento

REACTIVOS	Cultura organizacional: Estímulo de involucramiento										Total	
	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		f	%
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
La mayoría de los trabajadores están muy comprometidos con su trabajo.	1	1,09%	7	7,61%	23	25,00%	52	56,52%	9	9,78%	92	100
La información se comparte ampliamente para que esté disponible para todos cuando la necesiten.	1	1,09%	27	29,35%	27	29,35%	36	39,13%	1	1,09%	92	100
Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	0	0,00%	63	68,48%	20	21,74%	4	4,35%	5	5,43%	92	100
Trabajar en esta institución es como formar parte de un equipo	0	0,00%	7	7,61%	31	33,70%	41	44,57%	13	14,13%	92	100
Las tareas se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los jefes que vigilan.	1	1,09%	16	17,39%	21	22,83%	41	44,57%	13	14,13%	92	100
La capacidad de las persona están mejorando constantemente.	3	3,26%	18	19,57%	26	28,26%	38	41,30%	7	7,61%	92	100
La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja sobre los competidores.	2	2,17%	13	14,13%	25	27,17%	39	42,39%	13	14,13%	92	100

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

En la *Tabla N° 9*, muestra la siguiente pregunta: **La mayoría de los trabajadores están muy comprometidos con su trabajo**; el 56,52% de los encuestados del personal administrativo consultados han manifestado que están de acuerdo que están comprometidos con su trabajo de la institución. Sin embargo, el 7,61% del personal administrativo encuestados indicaron que están en desacuerdo que están con el compromiso de trabajo. Es decir, este hecho se observa que hay un buen porcentaje del personal administrativo mencionan que no están comprometidos con su trabajo, lo cual influye directa e indirectamente esto con el bienestar laboral del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

En cuanto a la pregunta: **La información se comparte ampliamente para que esté disponible para todos cuando la necesiten.**; el 39,13% del personal administrativo encuestados afirmaron que están de acuerdo con la información que se comparte. Sin embargo, el 29,35% del personal administrativo señalaron que están en desacuerdo con la información que se comparte. Esto nos conlleva a una reflexión de que compartir la información es parte del trabajo de la institución, es decir, la mayoría del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración tienen una relación

directa con las demás áreas funcionales, por lo cual el personal administrativo tiene ese deseo de superación y disponibilidad de mejorar los servicios en dicha institución.

El 4,35% del personal administrativo encuestados señalan que están de acuerdo con que *se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización*. Por otro lado, el 68,48% de los encuestados del personal administrativo consideran que están en desacuerdo con que fomenten la cooperación entre diferentes grupos. Por consiguiente, se observa que hay un porcentaje del personal administrativo consideran fomentar grupos ayuda a interrelacionar entre los trabajadores y esto influye directamente en personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

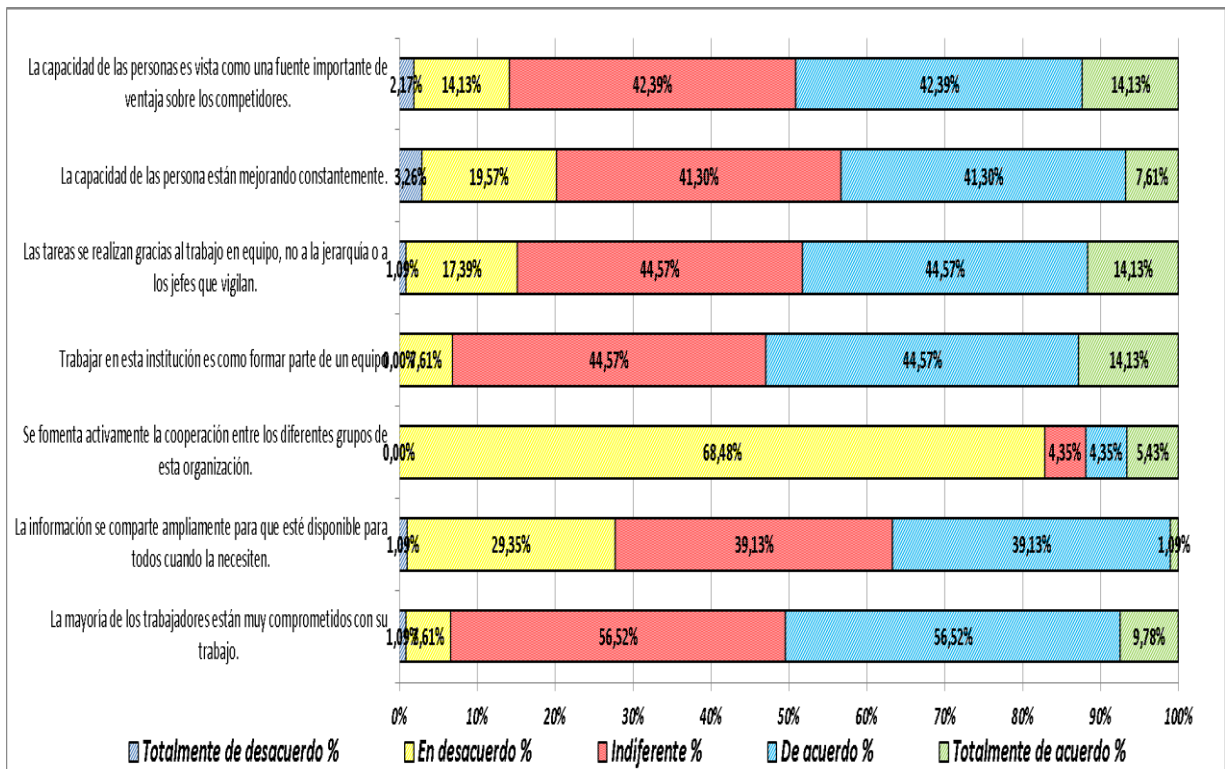
La tabla anterior también expresa con claridad, que solo el 44,57% del personal administrativo encuestado afirmaron que están de acuerdo con lo que *trabajar en esta institución es como formar parte de un equipo*. Sin embargo, el 7,61% del personal administrativo encuestados manifestaron que están en desacuerdo con trabajar en esta institución. Por lo tanto, la mayoría del personal administrativo si tienen esa posibilidad de trabajar en equipo, lo cual es considerado que si tienen la participación alguna en las reuniones, este hecho se muestra en trabajar en equipo y todo ello influye directamente al personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Se observa que, el 44,57% del personal administrativo encuestados afirmaron que están de acuerdo con *las tareas se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los jefes que vigilan*; por otro lado, el 17,39% del personal administrativo encuestados afirmaron que están en desacuerdo con las tareas que realizan en trabajo en equipo. La mayoría del personal administrativo reconoce que están de acuerdo con el trabajo en equipo y resulta alternativas mejores para los trabajadores administrativos de esta

oficina, todo ello influye directamente en el personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

En la tabla, el 41,30% del personal administrativo encuestados afirmaron que están de acuerdo con *la capacidad de las personas están mejorando constantemente*; el 19,57% del personal administrativo encuestados manifiestan que están en desacuerdo con la capacidad de las personas que mejoran su participación. En consideración, la capacidad de mejora de los trabajadores es buena personalmente y así mismo también para la institución donde aportan para mejorar el servicio hacia el público usuario.

Gráfico N° 7. Distribución de la muestra según: la dimensión de estímulo de involucramiento



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Finalmente, a la pregunta: *La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja sobre los competidores*; el 42,39% del personal administrativo encuestados afirmaron que están de acuerdo con la capacidad del personal. Sin embargo, el 14,13% del personal administrativo encuestados señalaron que están en desacuerdo con la capacidad del personal

de la institución. Esto nos conlleva a una reflexión ya que la mayoría de los que trabajan por obligación y no aportan ideas nuevas para mejorar los servicios a los usuarios y la otra parte si esta comprometidos con la institución y así mismo con la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

5.3.2. Consistencia institucional

Para esta dimensión tienes los siguientes indicadores: Valores centrales, acuerdo, y coordinación e integración.

Tabla N° 10. Distribución de la muestra según: la dimensión de consistencia institucional

REACTIVOS	Cultura organizacional: Consistencia institucional										Total	
	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		f	%
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	0	0,00%	7	7,61%	13	14,13%	72	78,26%	0	0,00%	92	100
Ignora los valores esenciales de la institución te ocasionará problemas.	1	1,09%	13	14,13%	13	14,13%	63	68,48%	2	2,17%	92	100
Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.	1	1,09%	12	13,04%	23	25,00%	52	56,52%	4	4,35%	92	100
Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	0	0,00%	3	3,26%	7	7,61%	65	70,65%	17	18,48%	92	100
Nos resulta fácil llegar a un acuerdo aún en temas difíciles.	0	0,00%	5	5,43%	7	7,61%	67	72,83%	13	14,13%	92	100
A menudo tenemos problemas para alcanzar acuerdos en asuntos clave	1	1,09%	8	8,70%	31	33,70%	43	46,74%	9	9,78%	92	100
Es fácil coordinar proyectos entre las diferentes áreas de la organización.	2	2,17%	5	5,43%	26	28,26%	46	50,00%	13	14,13%	92	100
Trabajar con una persona que está en otra área de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.	0	0,00%	2	2,17%	16	17,39%	41	44,57%	33	35,87%	92	100
Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles de jerárquicos.	1	1,09%	3	3,26%	26	28,26%	39	42,39%	23	25,00%	92	100

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Se observa 78,26% del personal administrativo encuestados manifestaron que están de acuerdo con que **existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos**; sin embargo, el 7,61% del personal administrativo encuestados revelaron que están en desacuerdo con los valores claros y consistentes que rigen. Por consiguiente, la mayoría del personal administrativo muestra que están de acuerdo con los valores claros y

consistentes para la organización y de esta forma el personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, muestran más interés en trabajar.

Frente a la pregunta: ***Ignora los valores esenciales de la institución te ocasionará problemas.***; el 68,48% del personal administrativo encuestado manifestaron que están de acuerdo con los valores esenciales de la institución; sin embargo, el 14,13% del personal administrativo encuestados señalaron que están en desacuerdo con los valores esenciales de la institución, es decir, hay un porcentaje del personal administrativo buscan participar activamente en las actividades administrativas comprometiéndose con la institución de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, si no tienen tiempo para participar en las actividades administrativas de la institución.

A la pregunta: ***Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.***; el 56,52% del personal administrativo encuestado han manifestado que están de acuerdo con el código ético que guía nuestro comportamiento; y, el 13,04% del personal administrativo encuestados indicaron que están en desacuerdo con el código ético que guía nuestro comportamiento. Frente a este resultado podemos afirmar, que un porcentaje mayoritario del personal administrativo muestran el código ético que guía nuestro comportamiento que realizan para las actividades administrativas son favorables y esto relacionado del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Cuando se le preguntó: ***Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.***; el 70,65% del personal administrativo encuestados indicaron que están de acuerdo trabajar intensamente para encontrar soluciones en la institución; sin embargo, el 3,26% del personal administrativo encuestados aseveran que están en desacuerdo con los trabajos intensamente para encontrar soluciones en la

institución. Este resultado nos demuestra que el personal administrativo participante trabaja en encontrar soluciones donde todos ganen y así mismo, se observa que siempre hay ese miramiento entre los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

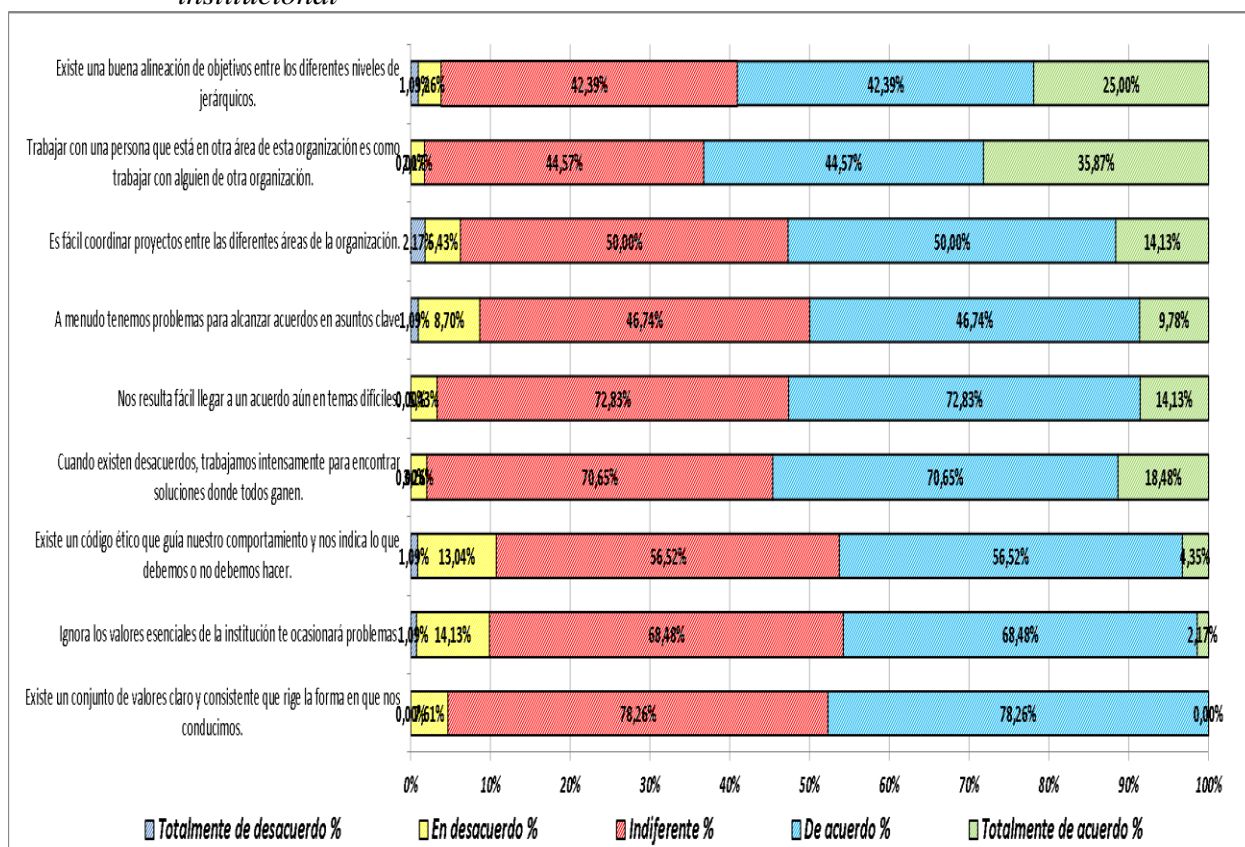
En lo referente a la pregunta: *Nos resulta fácil llegar a un acuerdo aún en temas difíciles.*, el 72,83% de los encuestados del personal administrativo consultados han manifestado que están de acuerdo con los resultados fáciles de llegar a un acuerdo en la institución. Sin embargo, el 5,43% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que están en desacuerdo con los resultados que llegan en la institución. Todo ello, está relacionado directamente con el personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Se observa que frente a la pregunta: *A menudo tenemos problemas para alcanzar acuerdos en asuntos clave;* el 46,74% de los encuestados del personal administrativo respondieron, que están de acuerdo con alcanzar los acuerdos en asuntos claves. Por otro lado, el 8,70% de los encuestados del personal administrativo indicaron que están en desacuerdo con los problemas para alcanzar acuerdo en asuntos claves; es decir, la mayoría de los encuestados del personal se siente que los trabajos tienen en la mente que tienen es en solucionar los problemas para alcanzar son parte de motivación y por ello la información fluye de manera clara.

Con respecto, a la pregunta; *Es fácil coordinar proyectos entre las diferentes áreas de la organización.*; el 50,00% de los encuestados del personal administrativo indicaron que están de acuerdo con las coordinaciones de las diferentes áreas. Por otro lado, el 5,43% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que están en desacuerdo con las coordinaciones de los proyectos de las diferentes áreas de la institución. Todo ello, influye directamente al personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Respecto a la pregunta; *Trabajar con una persona que está en otra área de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.*; en la tabla respondieron que el 44,57% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que están de acuerdo con trabajar con los trabajadores como si fuera otras áreas de la organización. Por otro lado, el 2,17% del personal administrativo encuestados indicaron que están en desacuerdo con los trabajadores que trabajan como si fueran de otras áreas. Es necesario entonces tomar en consideración estos puntos por cuanto las relaciones empáticas son importantes para mejorar los servicios de la institución.

Gráfico N° 8. Distribución de la muestra según: la dimensión de consistencia institucional



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Finalmente, a la interrogante: *Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles de jerárquicos*; el 42,39% del personal administrativo encuestados afirmaron que están de acuerdo con el ítem. Por otro lado, el 3,26% del personal administrativo encuestados indicaron que están en

desacuerdo con el ítem. Esto influye directamente al bienestar laboral del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. Podemos afirmar que hay un porcentaje minoritario del personal administrativo se sienten no comprometidos con la institución.

5.3.3. Nivel de adaptabilidad

Para esta dimensión se tiene los siguientes indicadores: Orientación al cambio, orientación al usuario, aprendizaje organizativo.

Tabla N° 11. Distribución de la muestra según la dimensión de nivel de adaptabilidad

REACTIVOS	Cultura organizacional: nivel de adaptabilidad										Total	
	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		f	%
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
La forma de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	0	0,00%	2	2,17%	10	10,87%	57	61,96%	23	25,00%	92	100
Respondemos bien a los cambios del entorno.	1	1,09%	30	32,61%	20	21,74%	32	34,78%	9	9,78%	92	100
Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo.	2	2,17%	20	21,74%	18	19,57%	34	36,96%	18	19,57%	92	100
Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo conducen a introducir cambios	1	1,09%	2	2,17%	9	9,78%	57	61,96%	23	25,00%	92	100
La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones.	0	0,00%	2	2,17%	12	13,04%	65	70,65%	13	14,13%	92	100
Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los usuarios	2	2,17%	5	5,43%	19	20,65%	57	61,96%	9	9,78%	92	100
El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	0	0,00%	7	7,61%	18	19,57%	56	60,87%	11	11,96%	92	100
Nos aseguramos que el esfuerzo realizado logre los resultados esperados por la empresa	1	1,09%	5	5,43%	16	17,39%	57	61,96%	13	14,13%	92	100

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Como se observa en la *Tabla N° 11*, sobre los encuestados del personal administrativo personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, *La forma de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar*, la mayoría de los encuestados demuestran que están de acuerdo con las cosas que son flexibles y fácil de cambiar en un 61,96%. Por otro lado, el 2,17% de los encuestados del

personal administrativo mencionaron que están en desacuerdo con ítems. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados consideran trabajar en esta institución es bajo las normas legales y las cuales siempre interpretar para las cosas que son flexibles del proceso administrativo del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios y esto está relacionado con el desempeño del personal de cada uno de los trabajadores.

En la *Tabla N° 11*, muestra que, los 34,78% del personal administrativo encuestados señalan que están casi siempre con que ***respondemos bien a los cambios del entorno***. Por otro lado, el 32,61% del personal administrativo encuestados consideran que están en desacuerdo con los cambios del entorno de la institución. Por consiguiente, nos muestra que la mayoría de los encuestados del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración aceptan los cambios del entorno, lo cual significa que el personal muestra que hay interés en realizar labores administrativas con estos documentos administrativos.

En cuanto a la pregunta: ***Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo***; el 36,96% de los encuestados del personal administrativo afirman que están de acuerdo con las medidas tomadas para mejorar el trabajo que realizan. Sin embargo, el 21,74% de los encuestados del personal administrativo señalaron que están en desacuerdo con el ítem. Esto nos conlleva a una reflexión de que el personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, aportando y está acostumbrando solicitar los servicios en la institución y todo influye en el bienestar laboral del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

En seguida a la pregunta: ***Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo conducen a introducir cambios***; el 61,96% de los encuestados del personal administrativo afirmaron que están de acuerdo con

los comentarios y recomendaciones en la institución. Sin embargo, el 2,17% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que están en desacuerdo con los comentarios y recomendaciones de los usuarios. Por consiguiente, la mayoría de los encuestados si demuestran que siempre hay una reacción del servicio administrativo con la utilización diferentes símbolos y todo ello influye directamente en el desempeño del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

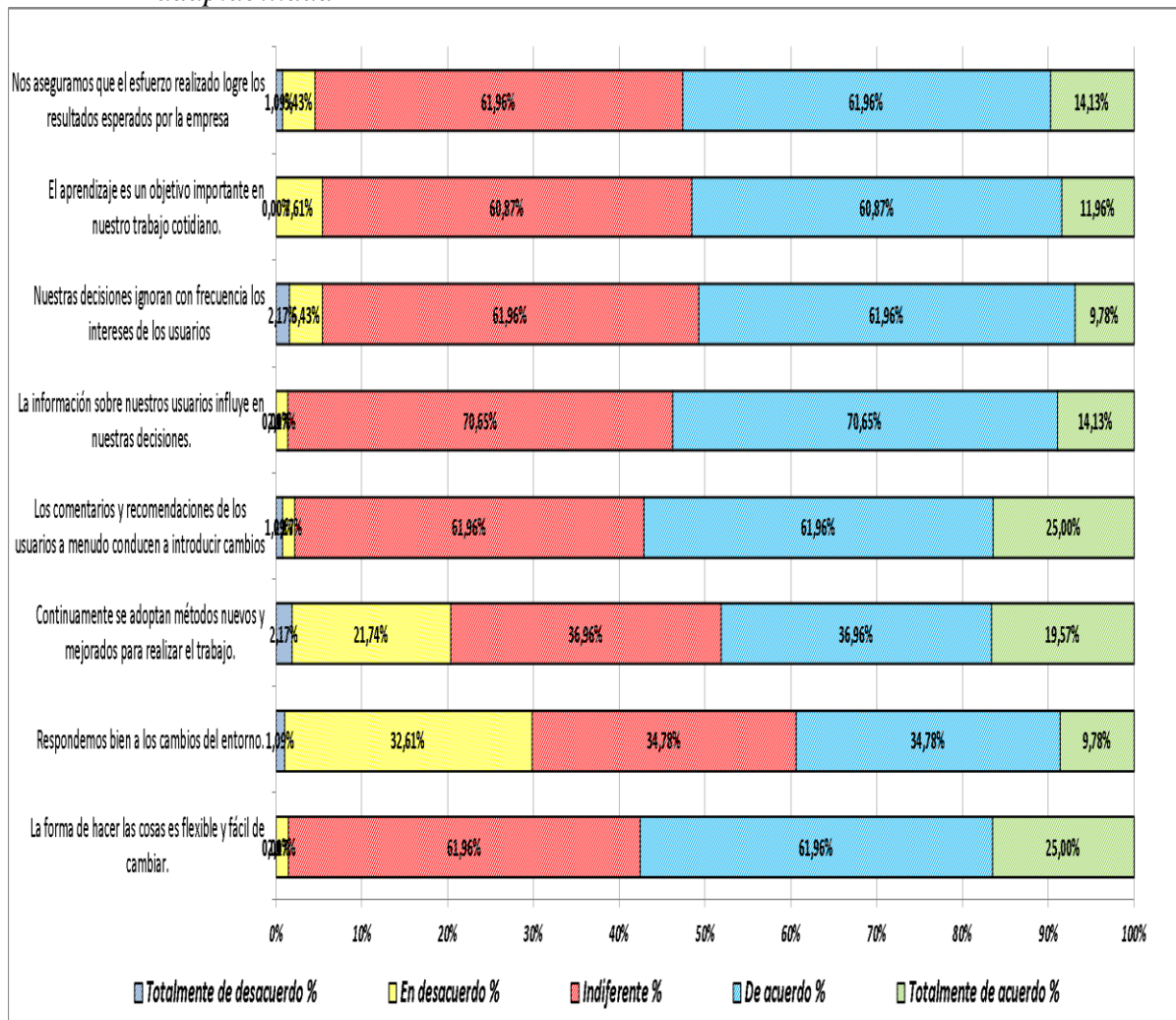
A la pregunta: ***La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones.***; el 70,65% de los encuestados del personal administrativo presenta que están de acuerdo con la información sobre los usuarios. Por otro lado, el 2,17% del personal administrativo de los encuestados indicaron que están en desacuerdo sobre nuestros usuarios que influye en las decisiones de la institución. Por consiguiente, la mayoría de los encuestados consideran que sobre los usuarios que influyen en nuestras decisiones vienen a ser un factor importante para el bienestar personal del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Se observa que el 61,96% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que están de acuerdo con ***nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los usuarios***; sin embargo, el 5,43% de los encuestados del personal administrativo revelaron que están en desacuerdo con las decisiones que ignoran con frecuencia. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados del personal administrativo trabajan y si adaptan a las decisiones que toman los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración, lo cual influye directa e indirecta en el bienestar laboral del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

En seguida a la pregunta: ***El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.***; el 60,87% de los encuestados del personal administrativo afirmaron que están de acuerdo con el ítem. Sin embargo, el

7,61% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que están en desacuerdo con el aprendizaje como objetivo de la institución. Por consiguiente, la mayoría de los encuestados si demuestran que tratan de trabajar con los nuevos compañeros de trabajo y asignando al puesto y todo ello influye directamente en el bienestar laboral del personal administrativo.

Gráfico N° 9. Distribución de la muestra según la dimensión de nivel de adaptabilidad



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Finalmente, a la pregunta: *Nos aseguramos que el esfuerzo realizado logre los resultados esperados por la empresa;* el 61,96% de los encuestados del personal administrativo revelaron que están de acuerdo con el ítem. Sin embargo, el 5,43% de los encuestados del personal administrativo señalaron que están en desacuerdo con el ítem. Todo ello, se observa que el personal

administrativo considera tienen ese esfuerzo y compromiso en los puestos asignados y no tienen reclamos por los usuarios del personal administrativo, y ejerce una influencia positiva o negativa en la satisfacción del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

5.3.4. Misión

Para esta dimensión se tiene los siguientes indicadores: Dirección y propósito y estratégico, metas y objetivos, y visión

Tabla N° 12. Distribución de la muestra según la dimensión de visión

REACTIVOS	Cultura organizacional: Visión										Total	
	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
En la institución existe dirección y una orientación a largo plazo.	1	1,09%	13	14,13%	20	21,74%	49	53,26%	9	9,78%	92	100
Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.	0	0,00%	6	6,52%	16	17,39%	59	64,13%	11	11,96%	92	100
Esta institución tiene una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo	0	0,00%	13	14,13%	22	23,91%	49	53,26%	8	8,70%	92	100
Existe un acuerdo generalizado sobre las metas a cumplir.	3	3,26%	9	9,78%	18	19,57%	55	59,78%	7	7,61%	92	100
El personal directivo nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	6	6,52%	11	11,96%	18	19,57%	49	53,26%	8	8,70%	92	100
Tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.	0	0,00%	5	5,43%	13	14,13%	61	66,30%	13	14,13%	92	100
La visión de la organización genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	1	1,09%	7	7,61%	18	19,57%	51	55,43%	15	16,30%	92	100
Cumplimos con las exigencias a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	3	3,26%	9	9,78%	26	28,26%	47	51,09%	7	7,61%	92	100

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Frente a la pregunta: *En la institución existe dirección y una orientación a largo plazo.*; el 53,26% de los encuestados del personal administrativo indicaron que están de acuerdo con las decisiones de la dirección y la orientación a las decisiones correctas. Sin embargo, el 14,13% de los encuestados del personal administrativo indicaron que están en desacuerdo con la dirección y la toma de decisión. En consideración, la mayoría de los encuestados manifestaron que si realizan y contribuyen a mejorar los servicios del personal administrativo se sienten comprometidos y existe una continuidad en el trabajo diario del personal administrativo, la cual influye

directamente en el bienestar laboral del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

En la *Tabla N° 12*, muestra que, los 64,13% de los encuestados del personal administrativo encuestados señalan que están de acuerdo con que ***nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones***. Por otro lado, el 14,13% de los encuestados del personal administrativo encuestado consideran que están en desacuerdo que nuestra estrategia sirva de ejemplo. Por consiguiente, nos muestra que la mayoría de los encuestados muestran que siempre toman las estrategias propuestas por la dirección, lo cual significa que el personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, muestra interés de sus compañeros de trabajo.

En cuanto a la pregunta: ***Esta institución tiene una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo***; el 53,26% de los encuestados del personal administrativo afirman que están de acuerdo con la misión que está escrito claramente. Sin embargo, el 14,13% de los encuestados del personal administrativo señalaron que están en desacuerdo con la declaración de misión de la institución. Esto nos conlleva a una reflexión de que el personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, cumple como está establecida la misión de la institución, lo cual influye en el bienestar laboral del personal administrativo y asistencial.

En seguida a la pregunta: ***Existe un acuerdo generalizado sobre las metas a cumplir***; el 59,78% de los encuestados del personal administrativo afirmaron que están de acuerdo con los objetivos de la institución. Sin embargo, el 9,78% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que están en desacuerdo con los objetivos establecidos por la institución. Por consiguiente, la mayoría de los encuestados demuestran que están de acuerdo con los objetivos establecidos en la institución y todo ello influye directamente en el bienestar laboral del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

A la pregunta: ***El personal directivo nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar;*** el 51,09% de los encuestados del personal administrativo presentan que están de acuerdo con que los directivos conducen hacia los objetivos de la institución. Por otro lado, el 91,96% del personal administrativo de los encuestados indicaron que están en desacuerdo con los directivos que conducen hacia los objetivos. Por consiguiente, la mayoría de los encuestados consideran que las responsabilidades vienen a ser un factor importante en el desempeño del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, conducen a los objetivos institucionales y lograr los propósitos de la institución.

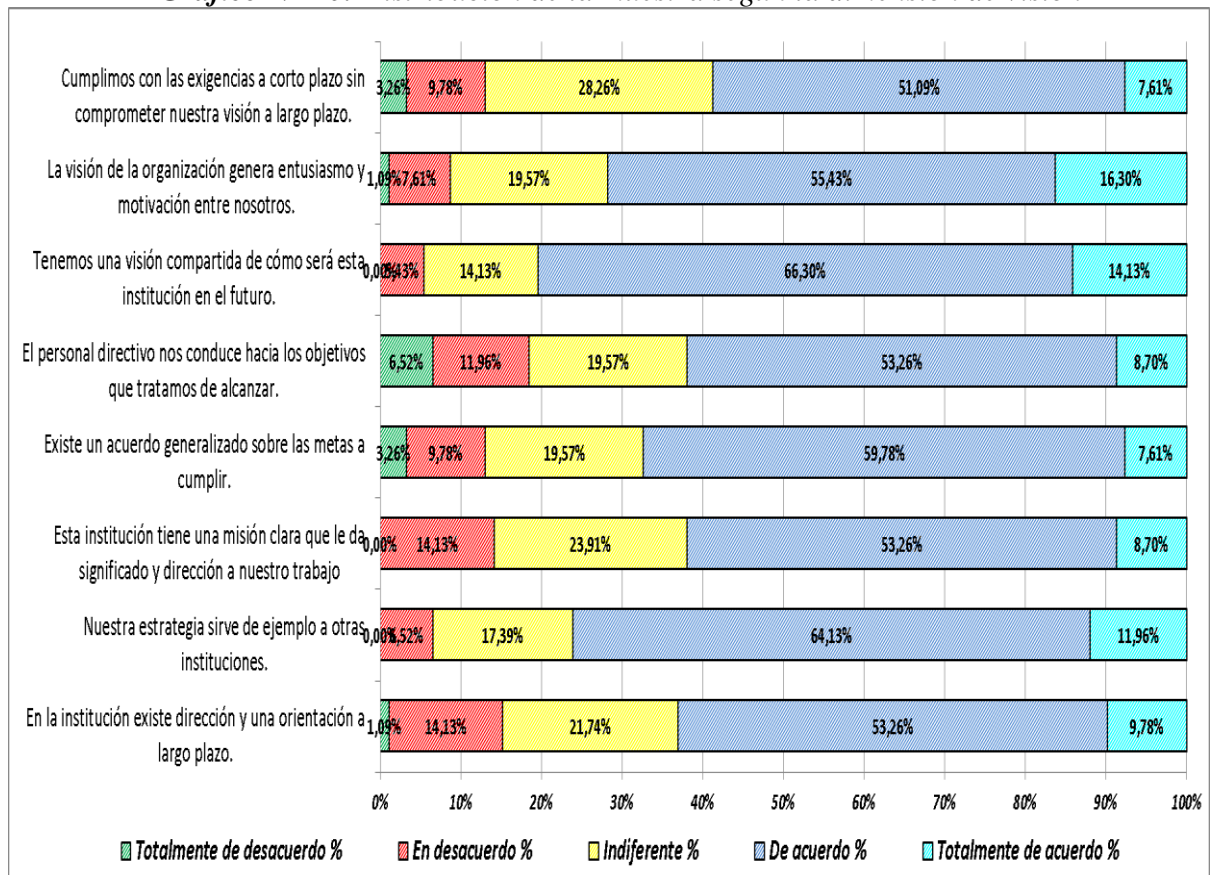
Se observa que el 66,30% de los encuestados del personal administrativo y asistencial manifestaron que están de acuerdo con el que ***tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro;*** sin embargo, el 5,43% de los encuestados del personal administrativo revelaron que están en desacuerdo con la visión compartida de la institución. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados del personal administrativo trabajan siempre con la orientación de la visión institución, lo cual influye directa e indirecta en el bienestar laboral del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

En cuanto a la pregunta: ***La visión de la organización genera entusiasmo y motivación entre nosotros;*** el 55,43% de los encuestados del personal administrativo afirman que están de acuerdo con las acciones que se toman en la visión de la organización. Sin embargo, el 7,61% de los encuestados del personal administrativo señalaron que están en desacuerdo con las acciones que se toman en la visión de la institución. Es decir, la mayoría del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración consideran que se realizan las acciones y siempre con la orientación de la visión de la institución, esto nos conlleva a una reflexión de que el personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno

Regional Madre de Dios, siempre realizan las acciones planificadas dentro del área.

Finalmente, a la pregunta: *Cumplimos con las exigencias a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.*; el 51,09% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que están de acuerdo con las exigencias a corto plazo y están comprometidos con la visión, la cual contribuye a la institución y satisfacción de sus trabajadores del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración. Sin embargo, el 9,78% de los encuestados del personal administrativo indicaron que están en desacuerdo con las exigencias a corto plazo y estos comprometidos con la visión. Todo ello influye directa e indirectamente en el bienestar laboral del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Gráfico N° 10. Distribución de la muestra según la dimensión de visión



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

5.4. Variable de bienestar laboral y sus dimensiones

Las principales dimensiones que corresponde a la variable de bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Madre de Dios, comprende lo siguiente: Sueldo, oportunidad de ascenso, seguridad en el trabajo y rotación de los trabajadores administrativos.

5.4.1. Sueldos de los trabajadores

Para esta dimensión tienes los siguientes indicadores: El sueldo justo.

Tabla N° 13. Distribución de la muestra según: la dimensión de sueldo de los trabajadores

REACTIVOS	Bienestar laboral: El sueldo justo										Total	
	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		f	%
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1 ¿Considera usted que el sueldo que percibe es justo?	1	1,09%	49	53,26%	26	28,26%	16	17,39%	0	0,00%	92	100%
2 ¿Considera que el sueldo que recibe va acorde a la labor que realiza?	1	1,09%	11	11,96%	23	25,00%	54	58,70%	3	3,26%	92	100%

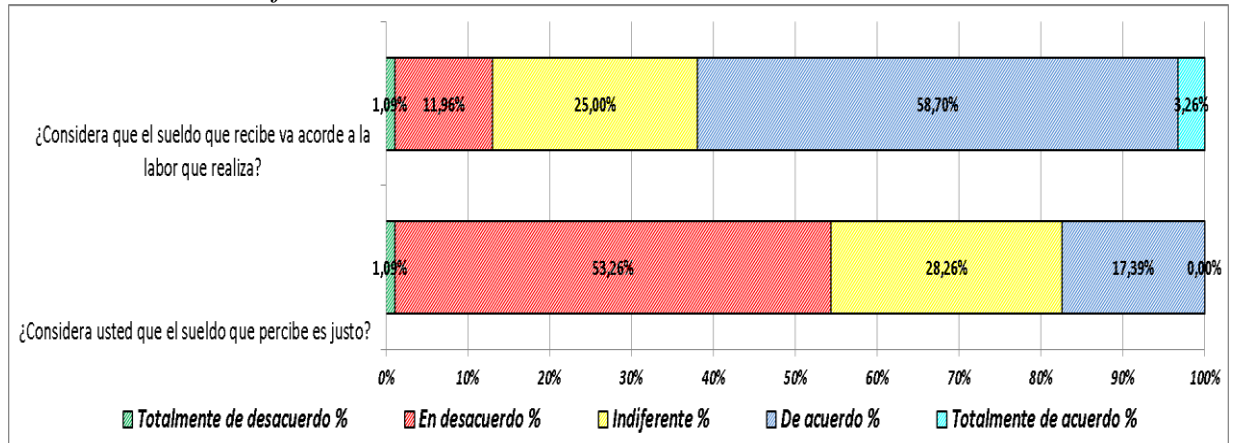
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Respecto a la variable de bienestar laboral su dimensión sueldo de los trabajadores; se preguntó al personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, sobre *¿Considera usted que el sueldo que percibe es justo?*, respondiendo que el 17,39% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que está de acuerdo que considera que es justo; sin embargo que el 53,26% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que está en desacuerdo con los sueldos de los trabajadores de la institución. Por lo tanto, la mayoría de los participan indicaron que el sueldo de los trabajadores no es justo debido a que hay trabajos que requieren más esfuerzo y horas extras para concluir los informes que realizan el personal administrativo de la institución.

De acuerdo a la *Tabla N° 13*, se desprende que el 58,70% de los encuestados del personal administrativo indicaron que está de acuerdo como *¿Considera que el sueldo que recibe va acorde a la labor que realiza?*. Sin embargo, otra parte del personal administrativo manifestó que el 11,96% de los encuestados

revelaron que están en desacuerdo con los sueldos que percibe en la institución. Por consiguiente, la mayoría de los encuestados del personal administrativo participantes muestran que el sueldo percibido es acorde a las labores que realiza en la institución.

Gráfico N° 11. Distribución de la muestra según: la dimensión de sueldos de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

5.4.2. Oportunidad de ascenso

Para esta dimensión tienes los siguientes indicadores: Disponibilidad para asumir cargo, y participación en la toma de decisiones.

Tabla N° 14. Distribución de la muestra según: la dimensión de oportunidad de ascenso

REACTIVOS	Bienestar laboral: Oportunidad de ascenso										Total	
	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1 ¿Cuenta con la disponibilidad para asumir cargos superiores?	10	12,20%	19	23,17%	39	47,56%	11	13,41%	3	3,66%	82	100%
2 Siente que existe oportunidad de aprender y crecer en el trabajo?	1	1,09%	1	1,09%	16	17,39%	61	66,30%	13	14,13%	92	100%
3 ¿Participa en la toma de decisiones de su institución?	24	26,09%	45	48,91%	18	19,57%	4	4,35%	1	1,09%	92	100%
4 ¿En la organización sus opiniones cuentan?	1	1,09%	43	46,74%	17	18,48%	9	9,78%	22	23,91%	92	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

En la Tabla N° 14, se muestra a la pregunta; *¿Cuenta con la disponibilidad para asumir cargos superiores?*; los resultados nos indican que, el 13,41% del personal administrativo manifestaron que están de acuerdo con la disponibilidad para asumir cargos superiores. Por otro lado, el 23,17% del

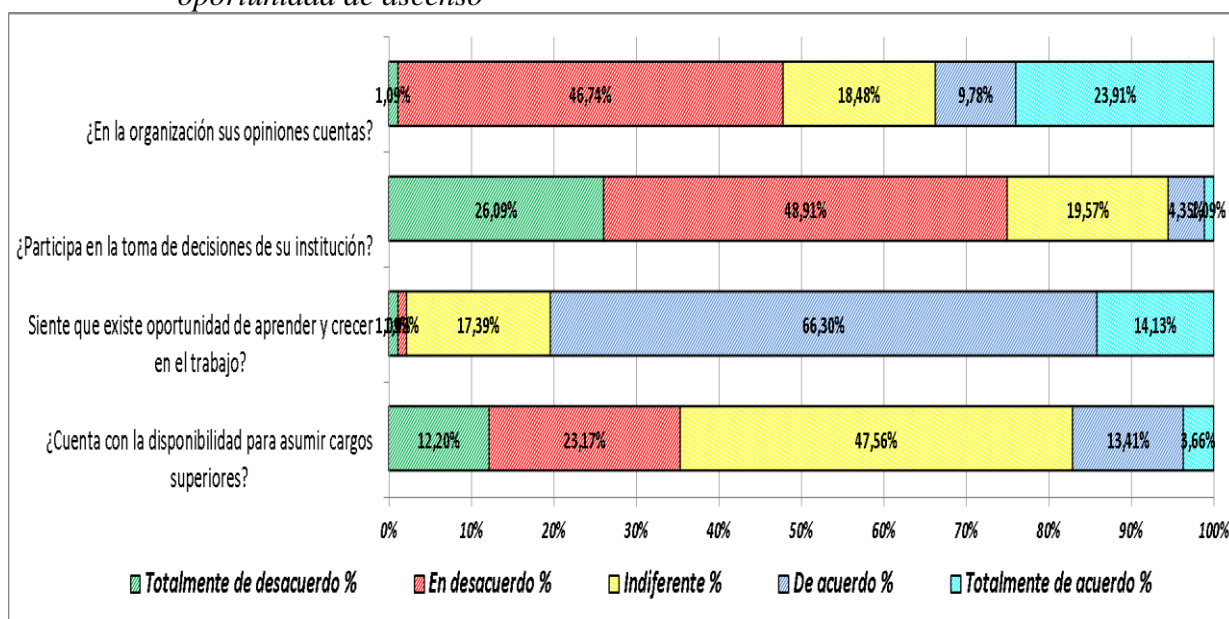
personal administrativo encuestados indicaron que están en desacuerdo con la disponibilidad de asumir cargos superiores. Por lo tanto, hay un porcentaje minoría de los trabajadores administrativos están de acuerdo con la responsabilidad de asumir los cargos asignados y no tienen esa posibilidad de aceptar fácilmente en esta área de la institución y esto influye directamente en el bienestar laboral del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

En cuanto, se refiere a la pregunta; *¿Siente que existe oportunidad de aprender y crecer en el trabajo?*; el 66,30% del personal administrativo encuestados mencionan que están de acuerdo que presenta esta ítem. Por otro lado, el 1,09% del personal administrativo encuestado manifestaron que están en desacuerdo que presenta este ítem. Por consiguiente, la mayoría de los encuestados del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración considera que existe oportunidad de aprender en el trabajo.

Referido, a la pregunta; *¿Participa en la toma de decisiones de su institución?*; el 4,35% del personal administrativo encuestados manifestaron que está de acuerdo con la toma de decisiones que si participan. Así mismo, el 48,91% del personal administrativo encuestados indicaron que están en desacuerdo con la toma de decisiones que son realizados en las otras áreas, y todo ello, influye directamente al bienestar laboral del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Finalmente, a la pregunta; *¿En la organización sus opiniones cuentan?*; que el 9,78% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que están de acuerdo con las opiniones. Sin embargo, el 46,74% de los encuestados del personal administrativo revelaron que están en desacuerdo con la organización de sus opiniones. Por lo tanto, hay buen porcentaje de los encuestados indicaron hay participación en las opiniones, aunque no se toman en las decisiones gerenciales de la institución.

Gráfico N° 12. Distribución de la muestra según: la dimensión de oportunidad de ascenso



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

5.4.3. Seguridad en el trabajo

Para esta dimensión tienes los siguientes indicadores: Confianza en la organización, y comunicación entre compañeros de trabajo.

Tabla N° 15. Distribución de la muestra según: la dimensión de seguridad en el trabajo

REACTIVOS	Bienestar laboral: Seguridad en el trabajo										Total	
	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		f	%
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1 ¿Considera usted que es importante la confianza en su trabajo	18	19,57%	53	57,61%	17	18,48%	4	4,35%	0	0,00%	92	100%
2 ¿En el grupo de trabajo hablan acerca de su progreso	1	1,09%	1	1,09%	16	17,39%	61	66,30%	13	14,13%	92	100%
3 ¿Existe alto grado de comunicación en el grupo de trabajo?	12	13,04%	6	6,52%	21	22,83%	53	57,61%	0	0,00%	92	100%
4 ¿Cree que la comunicación en el grupo de trabajo es necesaria?	15	16,30%	3	3,26%	18	19,57%	49	53,26%	7	7,61%	92	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

En la Tabla N° 15, muestra lo siguiente; **¿Considera usted que es importante la confianza en su trabajo**; de tal manera que el 4,35% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que están de acuerdo con la confianza en su trabajo de parte de los directivos de la institución. Por otro lado, el 57,61% de los encuestados del personal administrativo respondieron que están en desacuerdo con la confianza que tienen los directivos de la

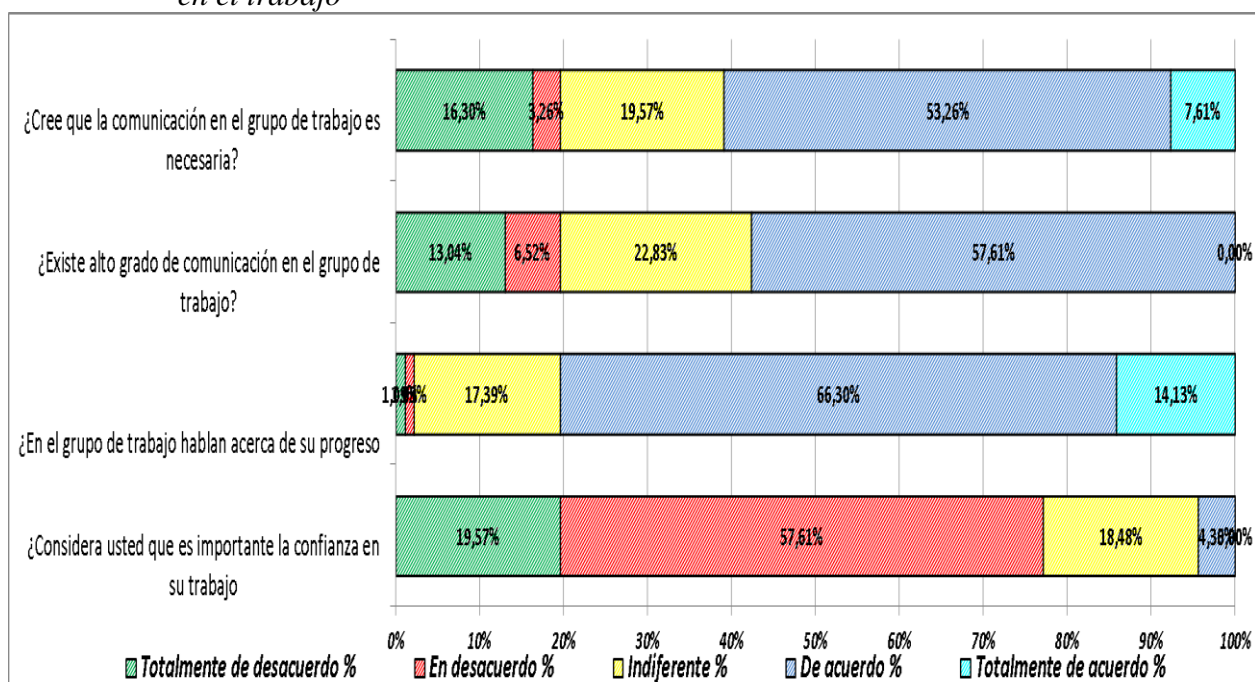
institución. Por lo tanto, observamos que la mayoría del personal administrativo muestra que están en desacuerdo con la confianza de parte de los directivos de la institución, este se observa que como el trabajo mismo es cambiante en cualquier momento por parte de la plana jerárquica.

Un 66,30% de los encuestados del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, señalaron que están de acuerdo con que *¿En el grupo de trabajo hablan acerca de su progreso?* Sin embargo, el 1,09% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que están en desacuerdo con el trabajo que hablan de progreso en la institución. Por consiguiente, la mayoría de los trabajadores administrativo demuestran que si participan en grupos de trabajo y hablan del progreso de la institución.

Con respecto, a la pregunta; *¿Existe alto grado de comunicación en el grupo de trabajo?*; respondieron que el 57,61% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que están de acuerdo con el grado de comunicación en el grupo. Sin embargo, el 6,52% de los encuestados del personal administrativo manifestaron que están en desacuerdo con el grado de comunicación que existe en la institución. Por consiguiente, una parte del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, siempre existe comunicación vertical y horizontal y esto es para el desarrollo de trabajos administrativo.

Finalmente, a la pregunta: *¿Cree que la comunicación en el grupo de trabajo es necesaria?*; el 53,26% de los trabajadores del personal administrativo afirmaron que está de acuerdo con la comunicación que existe. Pero, el 3,26% del personal administrativo encuestados mencionan que están en desacuerdo con la comunicación que existe en el trabajo. Por lo tanto, la mayoría del personal administrativo se observan que hay una participación activa de todos los trabajadores y debido a esto hay buena comunicación entre los actores.

Gráfico N° 13. Distribución de la muestra según: la dimensión de seguridad en el trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

5.4.4. Rotación de los trabajadores

Para esta dimensión tienes los siguientes indicadores: Importante la rotación de puestos y índices de rotación.

Tabla N° 16. Distribución de la muestra según: la dimensión de rotación de los trabajadores

REACTIVOS	Bienestar laboral: Rotación de los trabajadores										Total	
	Totalmente desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		f	%
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
1 ¿Considera importante la rotación de puestos en la organización?	24	26,09%	52	56,52%	13	14,13%	3	3,26%	0	0,00%	92	100%
2 ¿El índice de rotación de puestos es alto?	17	18,48%	30	32,61%	37	40,22%	7	7,61%	1	1,09%	92	100%
3 ¿Cree usted que la rotación de puestos genera mejoras en el grupo de trabajo?	18	19,57%	44	47,83%	22	23,91%	7	7,61%	1	1,09%	92	100%

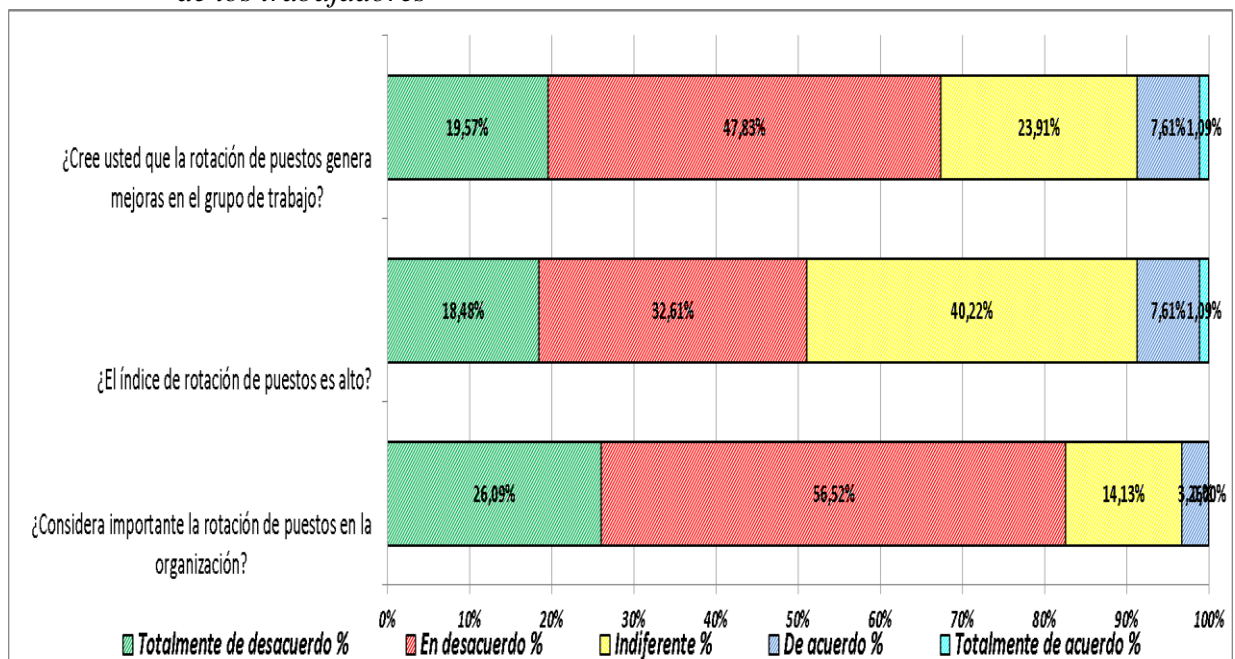
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

En la *Tabla N° 16*, muestra respecto a la pregunta; **¿Considera importante la rotación de puestos en la organización?**; el 56,52% de los encuestados del personal administrativo respondieron que están en desacuerdo con la rotación de puestos. Sin embargo, el 3,26% de los encuestados del personal administrativo se sienten que están de acuerdo con la rotación del personal.

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados manifestaron que la rotación hace perder la relación del trabajo, por esta razón aprenden de nuevo otras actividades administrativas.

Con referente, a la pregunta; *¿El índice de rotación de puestos es alto?*; a lo cual el 32,61% de los encuestados del personal administrativo respondieron que están en desacuerdo con el ítem. Por otro lado, el 7,61% de los encuestados del personal administrativo indicaron que están conformes con el ítem. Aunque un 40,22% de los encuestados del personal administrativo consideran o respondieron indiferente con el ítem. Por lo tanto, la mayoría del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración considera u observan que el índice de rotación es alto y esto influye directamente en el bienestar laboral de los trabajadores administrativos.

Gráfico N° 14. Distribución de la muestra según: la dimensión de rotación de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Finalmente, en cuanto a la pregunta: *¿Cree usted que la rotación de puestos genera mejoras en el grupo de trabajo?*; el 47,83% del personal administrativo encuestados manifestaron que está en desacuerdo con la rotación de puestos; sin embargo, el 7,61% del personal administrativo

encuestados señalaron que están de acuerdo con la rotación de puestos en la institución; es decir, hay pocas personas toman como buen resultado que la rotación es importante para la institución y la otra parte no es así, puesto que rotación de puestos implica nuevos procesos administrativos para el personal que trabaja.

5.5. Relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración

EL objetivo de este apartado del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017.

5.5.1. Nivel de inferencial

Prueba estadística para la determinación de la normalidad

Para el análisis de los resultados obtenidos se determinará, inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos, tanto a nivel de la variable 1, como de la variable 2 para ello utilizamos la prueba Kolmogorov Smirnov de bondad de ajuste. Esta prueba permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. Su objetivo es señalar si los datos provienen de una población que tiene la distribución teórica específica.

Considerando el valor obtenido en la prueba de distribución, se determinará el uso de estadísticos paramétricos (r de Pearson) o no paramétricos (Chi cuadrado o Rho de Spearman), Los pasos para desarrollar la prueba de normalidad son los siguientes:

Paso 1:

Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a):

Hipótesis nula (H₀):

No existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos.

Hipótesis alternativa (H₁):

Existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos.

Paso 2:

Seleccionar el nivel de significancia.

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3:

Escoger el valor estadístico de prueba

El valor estadístico de prueba que se ha considerado para la presente hipótesis es Kolmogorov Smirnov.

Tabla N° 17. Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra

		Cultura organizacional	Bienestar laboral
N		92	92
Parámetros	Media	74,13	75,33
Normales (a,b)	Desviación típica	16,104	21,308
Diferencia más extremas	Absoluta	,148	,216
	Positiva	,146	,086
	Negativa	-,098	-,213
Z de Kolmogorov – Smirnov		1,462	2,163
Sig. asintóti. (bilateral)		,061	0,070

a La distribución de contraste es la Normal.

b Se han calculado a partir de los datos.

De los resultados de la prueba de Kolmogorov – Smirnov, se tiene:

1. El valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad presenta los valores de 0,061 y 0,070, entonces para $p < 0,05$, se acepta la hipótesis nula.
2. Luego los datos de la variable provienen de una distribución normal
3. Este resultado permite aplicar la prueba paramétrica de Chi cuadrado.

Se aplicó la prueba estadística de Chi cuadrado, mediante esta técnica estadística contrastaremos las hipótesis de investigación.

El proceso del cálculo de Chi cuadrado.

El estudio de correlación se ha ejecutado con el programa estadístico para Ciencias Sociales (SPSS, versión 22).

Paso 4:

Formulamos la regla de decisión

Una regla decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) $> 0,05$; Se acepta la hipótesis nula.

Si α (Sig) $< 0,05$; Se rechaza la hipótesis nula.

Paso 5:

Toma de decisión

Como el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0,061; 0,070; entonces para valores Sig. > 0,05; Se cumple que; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que; según los resultados obtenidos podemos afirmar que los datos de la muestra de estudio NO provienen de una distribución normal.

Conclusión de la prueba de normalidad

Por lo tanto, para el desarrollo de la prueba de hipótesis; se ha utilizado las pruebas no paramétricas para distribución no normal realizada se tiene que tanto como las variables y dimensiones no presentan distribución normal, por tanto, no es posible la aplicación de pruebas paramétricas en las variables ordinales, entonces elegimos la prueba estadística paramétrica Chi cuadrado a un nivel de significancia de 0,05.

5.5.2. Prueba de hipótesis

En la presente investigación la contrastación de la hipótesis general está en función de la contrastación de las hipótesis específicas. Para tal efecto, se ha utilizado la prueba estadística de Chi cuadrado a un nivel de significación del 0,05. A continuación, se muestra el proceso de la prueba de hipótesis:

5.6. Prueba de hipótesis

5.6.1. Hipótesis general

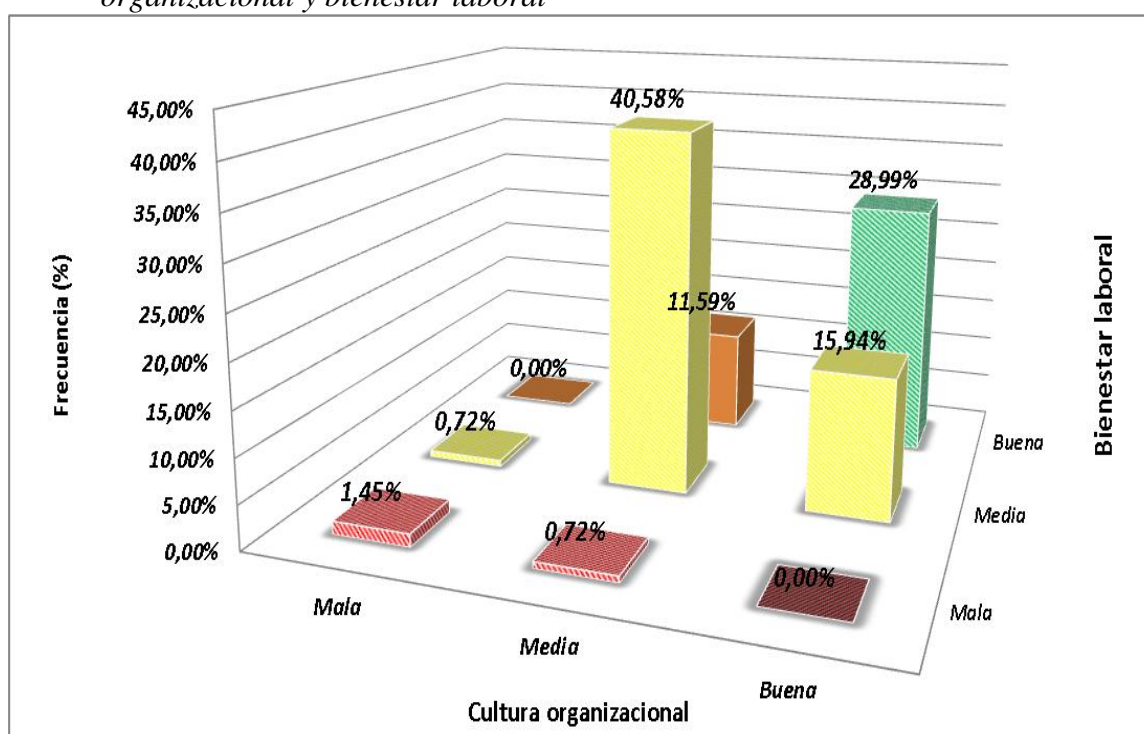
Para realizar la prueba de hipótesis primero se realizó el análisis cruzado entre las variables cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, de manera que los resultados indiquen que existe una afinidad o relación entre ambas variables, las mismas que serán llevadas a contraste estadístico.

Tabla N° 18. Resultados contingentes de la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración

Cultura organizacional	Bienestar laboral						Total	
	Mala		Media		Buena		f_i	%
	f_i	%	f_i	%	f_i	%		
Mala	1	1,09%	1	1,09%	0	0,00%	2	2,17%
Media	0	0,00%	45	48,91%	6	6,52%	51	55,43%
Buena	0	0,00%	12	13,04%	27	29,35%	39	42,39%
Total	1	1,09%	58	63,04%	33	35,87%	92	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Gráfico N° 15. Barras desagrupadas cruzadas entre la cultura organizacional y bienestar laboral



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Como se puede observar los resultados porcentuales, estos indican que si la cultura organizacional se muestra de forma mala de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, esto también genera impacto en el bienestar laboral alcancen un nivel mala, lo cual está representado por el 1,09%; en el caso de que la cultura organizacional presenta un nivel regular el cual es el más notorio, incide en que la bienestar laboral también alcancen un nivel media lo

cual está representado por el 48,91%; pero si la cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración demuestra un nivel aceptable esto directamente contribuye a que el bienestar laboral alcancen un nivel buena lo cual porcentualmente está dado por el 29,35%; esto denota que existe una relación directa entre ambas variables.

Para establecer la certeza de la relación entre ambas variables, se llevarán a la prueba de hipótesis de Chi cuadrado de Pearson.

A continuación, se evaluarán las frecuencias observadas y esperadas, de manera que se establezca la independencia o dependencia de ambas variables, para lo cual se realizarán los cálculos respectivos de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum_i \sum_j \frac{(fo_{ij} - fe_{ij})^2}{fe_{ij}}$$

fo_{ij} : Frecuencia observada

fe_{ij} : Frecuencia esperada

χ^2 : Resultado del valor de Chi cuadrado

Variable	Categorías o Escalas
Cultura organizacional	1=Mala
	2=Media
	3=Buena
Bienestar laboral	1=Mala
	2=Media
	3=Buena

Cuadro de contingencia de las frecuencias observadas (fo) de ambas variables

Tabla N° 19. Resultados de frecuencias esperadas

Cultura organizacional	Bienestar laboral			Total
	Mala	Media	Buena	
Mala	1	1	0	2
Media	0	45	6	51
Buena	0	12	27	39
Total	1	58	33	92

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Nivel de significancia es del 1% = 0,01. Error máximo que podemos cometer al rechazar H_0 en 92 participantes en el estudio.

a) **Prueba de hipótesis general**

Comprobación de hipótesis

Teniendo en cuenta que la escala de medición, resulta de cada una de las variables estudiadas, se ha utilizado el coeficiente de Chi cuadrado y para poder demostrar la existencia de la relación entre las dos variables se procede a realizar la prueba de hipótesis tal como a continuación se detalla.

Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀: No, existe relación directa entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017.

H₁: Si, existe relación directa entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017.

Como ya se obtuvo los resultados de las frecuencias observadas de las variables cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, las frecuencias esperadas resultantes son:

Para calcular los valores de las frecuencias esperadas (f_e) se aplicará la siguiente fórmula:

$$f_{e_{ij}} = \frac{\text{Total de columna } x \text{ Total de fila}}{\text{Suma total}}$$

Reemplazando en cada caso:

$fe_1 = \frac{1 \times 1}{92} = 0,0217$	$fe_4 = \frac{58 \times 2}{92} = 1,26$	$fe_7 = \frac{33 \times 2}{92} = 0,72$
$fe_2 = \frac{1 \times 51}{91} = 0,554$	$fe_5 = \frac{58 \times 51}{92} = 32,15$	$fe_8 = \frac{33 \times 51}{92} = 18,29$
$fe_3 = \frac{1 \times 39}{92} = 0,423$	$fe_6 = \frac{58 \times 39}{92} = 24,59$	$fe_9 = \frac{33 \times 39}{92} = 13,99$

Cuadro de contingencia de las frecuencias esperadas (fe) de ambas variables

Tabla N° 20. *Calculo de valores de X^2 de frecuencias observadas con frecuencias esperadas*

Cultura organizacional	Bienestar labora			Total
	Mala	Media	Buena	
Mala	0,0217	1,26	0,72	2,00
Media	0,554	32,15	18,29	51,00
Buena	0,439	24,59	13,99	39,00
Total	1,00	58,00	33,00	92,00

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Calculo de Chi cuadrado de Pearson:

$$\chi^2 - \text{Calculado} = \sum_i \sum_j \frac{(fo_{ij} - fe_{ij})^2}{fe_{ij}}$$

Calcular la prueba de hipótesis general, con SPSS y el resultado se tiene:

Tabla N° 21. *Calculo de prueba de Chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	77,711 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	16,626	4	,000
Asociación lineal por lineal	0,136	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,33.

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Para calcular los resultados de todas las celdas del cuadro de contingencia se tiene:

$$\chi^2 = \frac{(1-0,0217)^2}{0,0217} + \frac{(0-0,554)^2}{0,554} + \frac{(0-0,423)^2}{0,423} + \frac{(1-1,26)^2}{1,26} + \frac{(45-32,15)^2}{32,15} +$$

$$\frac{(12-24,59)^2}{24,59} + \frac{(0-0,72)^2}{0,72} + \frac{(6-18,29)^2}{18,29} + \frac{(27-13,99)^2}{13,99}$$

$$\chi^2 = 44,02 + 0,550 + 0,42 + 0,05 + 5,13 + 6,44 + 0,72 + 8,26 + 8,26$$

$$\chi^2_{-Calculado} = 77,711$$

Calculo del χ^2 crítico:

$\alpha = 0,01$; nivel de significancia.

gl = Grados de libertad, se calcula mediante el producto de: (# de filas - 1) (# de columnas - 1)

$$gl = (3-1)(3-1)$$

$$gl = 4$$

Para obtener el Chi cuadrado crítico, es necesario revisar la Tabla de Distribución de Chi cuadrado según el nivel de significancia, dicha tabla se encuentra como anexo, revisando el cruce se tiene:

$\chi^2_{0,01}$ y $gl = 4$, entonces

$$\chi^2_{-Critico} = 13,2767$$

Comparando los valores calculados con la tabla de distribución de Chi cuadrado para aceptar o rechazar la hipótesis H_0 , se realizó las siguientes comparaciones:

$$\chi^2_{-Calculado} = 77,711 \text{ y } \chi^2_{-Crítico} = 13,2767 .$$

H₀: Paramentos independientes (χ^2 calculado **menor** que χ^2 crítico)

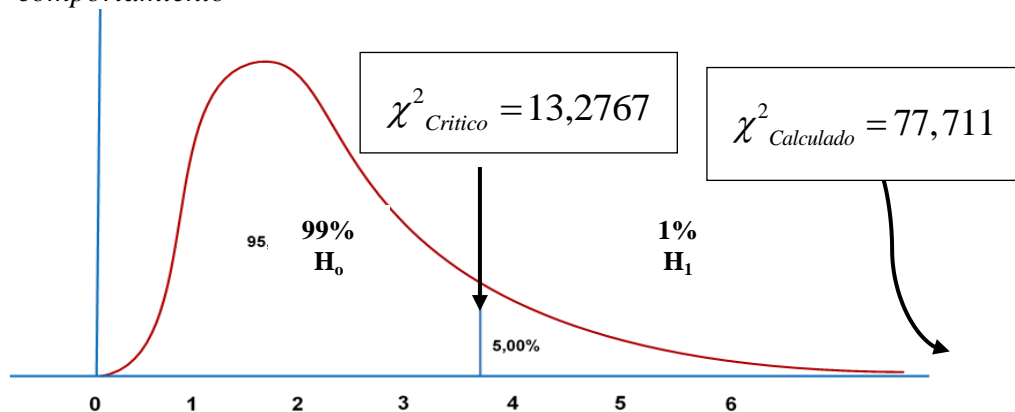
H₁: Paramentos dependientes (χ^2 calculado **mayor** que χ^2 crítico)

De los resultados obtenidos se observa:

χ^2 Calculado **mayor** que χ^2 crítico

$$\chi^2_{-Calculado} = 77,711 \text{ es mayor que } \chi^2_{-Crítico} = 13,2767$$

Gráfico N° 16. Gráficamente los resultados presentan el siguiente comportamiento



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Finalmente se tiene que:

H₁: Si, existe relación directa entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017.

Queda probado que la cultura organizacional existe una relación directa y significativa en bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la

Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017.

Interpretación:

El nivel de relación de cultura organizacional con la variable el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017. Indicando que, aumenta los niveles de manejo de cultura organizacional, se mejorará el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

5.6.2. Hipótesis específica 1

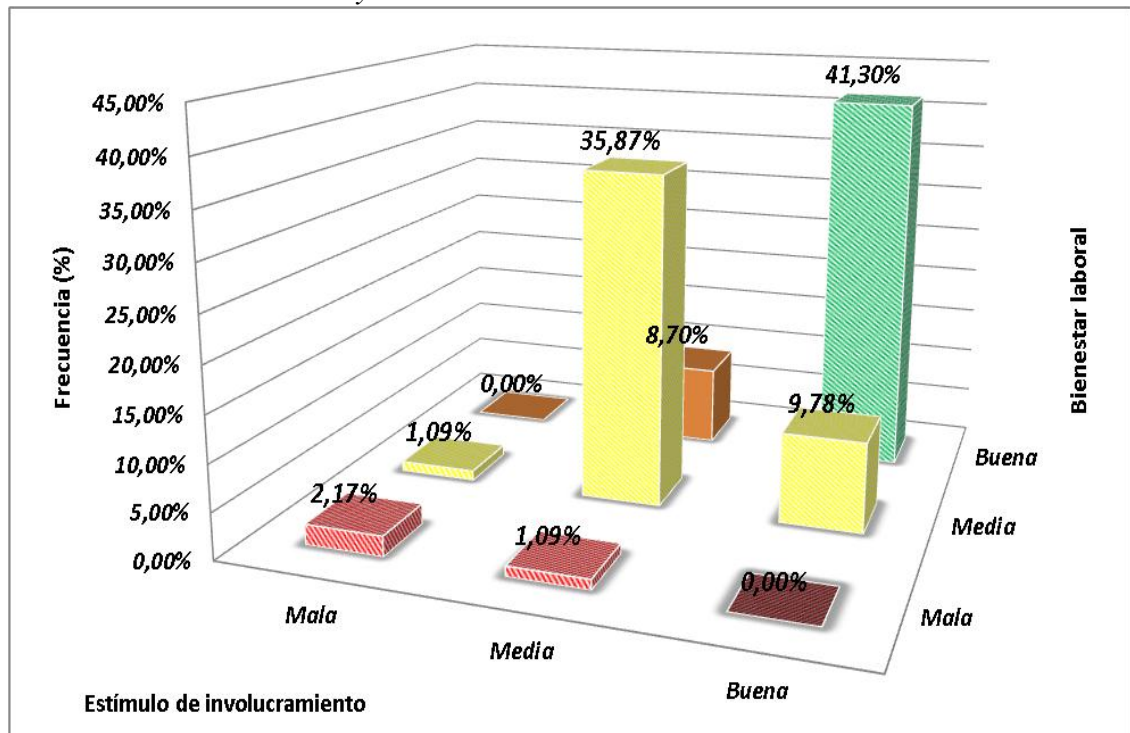
Para realizar la prueba de hipótesis primero se realizó el análisis cruzado entre el estímulo de involucramiento y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, de manera que los resultados indiquen que existe una afinidad o relación entre ambas variables, las mismas que serán llevadas a contraste estadístico.

Tabla N° 22. Resultados contingentes de la dimensión el estímulo involucramiento y el bienestar laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Administración

Estímulo de involucramiento	Bienestar laboral						Total	
	Mala		Media		Buena		f_i	%
	f_i	%	f_i	%	f_i	%		
Mala	2	2,17%	1	1,09%	0	0,00%	3	3,26%
Media	1	1,09%	33	35,87%	8	8,70%	42	45,65%
Buena	0	0,00%	9	9,78%	38	41,30%	47	51,09%
Total	3	3,26%	43	46,74%	46	50,00%	92	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Gráfico N° 17. Barras desagrupadas cruzadas entre la dimensión el estímulo de involucramiento y el bienestar laboral



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Como se puede observar los resultados porcentuales, estos indican que si la dimensión de estímulo de involucramiento se muestra de forma mala de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, esto también genera impacto en el bienestar laboral alcancen un nivel mala, lo cual está representado por el 2,17%; en el caso de que la dimensión apoyo a la cultura organizacional presenta un nivel media el cual es el más notorio, incide en que el bienestar laboral también alcancen un nivel medio lo cual está representado por el 35,87%; pero si la dimensión apoyo a la cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración demuestra un nivel aceptable esto directamente contribuye a que el bienestar laboral alcancen un nivel buena lo cual porcentualmente está dado por el 41,30%; esto denota que existe una relación directa entre ambas variables.

Para establecer la certeza de la relación entre ambas variables, se llevarán a la prueba de hipótesis de Chi cuadrado de Pearson.

Cuadro de contingencia de las frecuencias observadas (f_o) de ambas variables

Tabla N° 23. Resultados de frecuencias esperadas

Estímulo de involucramiento	Bienestar laboral			Total
	Mala	Media	Buena	
Mala	2	1	0	3
Media	1	33	8	42
Buena	0	9	38	47
Total	3	43	46	92

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Nivel de significancia es del 1% = 0,01. Error máximo que podemos cometer al rechazar H_0 en 92 personas que participan en el estudio.

Comprobación de hipótesis específica 1

Teniendo en cuenta que la escala de medición, resulta de cada una de las variables estudiadas, se ha utilizado el coeficiente de Chi cuadrado y para poder demostrar la existencia de la relación entre las dos variables se procede a realizar la prueba de hipótesis tal como a continuación se detalla.

Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

- H₀:** No, existe relación directa entre el estímulo de involucramiento y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.
- H₁:** Si, existe relación directa entre el estímulo de involucramiento y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Como ya se obtuvo los resultados de las frecuencias observadas de las variables dimensión de estímulo de involucramiento y el bienestar laboral de

los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, las frecuencias esperadas resultantes son:

Para calcular los valores de las frecuencias esperadas (fe) se aplicará la siguiente fórmula:

$$fe_{ij} = \frac{\text{Total_de_columna} \times \text{Total_de_fila}}{\text{Suma_total}}$$

Reemplazando en cada caso:

$fe_1 = \frac{3 \times 3}{92} = 0,098$	$fe_4 = \frac{43 \times 3}{92} = 1,402$	$fe_7 = \frac{46 \times 3}{92} = 1,500$
$fe_2 = \frac{3 \times 42}{92} = 1,370$	$fe_5 = \frac{43 \times 42}{92} = 19,630$	$fe_8 = \frac{46 \times 42}{92} = 21,000$
$fe_3 = \frac{3 \times 47}{92} = 1,533$	$fe_6 = \frac{43 \times 47}{92} = 21,967$	$fe_9 = \frac{46 \times 47}{92} = 23,500$

Cuadro de contingencia de las frecuencias esperadas (fe) de ambas variables.

Tabla N° 24. *Calculo de valores de X^2 de frecuencias observadas con frecuencias esperadas*

Estímulo de involucramiento	Bienestar laboral			Total
	Mala	Media	Buena	
Mala	0,098	1,402	1,500	3,00
Media	1,370	19,630	21,000	42,00
Buena	1,533	21,967	23,500	47,00
Total	3,00	43,00	46,00	92,00

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Calculo de Chi cuadrado de Pearson:

$$\chi^2 \text{ - Calculado} = \sum_i \sum_j \frac{(fo_{ij} - fe_{ij})^2}{fe_{ij}}$$

Calcular la prueba de hipótesis general, con SPSS y el resultado se tiene:

Tabla N° 25. Cálculo de prueba de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	73,989 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	19,681	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,251	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,33.

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Para calcular los resultados de todas las celdas del cuadro de contingencia se tiene:

$$\chi^2 = \frac{(2-0,098)^2}{0,098} + \frac{(1-1,370)^2}{1,370} + \frac{(0-1,533)^2}{1,533} + \frac{(1-1,402)^2}{1,402} + \frac{(33-19,630)^2}{19,630} + \frac{(9-21,967)^2}{21,967} + \frac{(0-1,500)^2}{1,500} + \frac{(8-21,000)^2}{21,000} + \frac{(38-23,500)^2}{23,500}$$

$$\chi^2 = 36,99 + 0,100 + 1,53 + 0,12 + 9,11 + 7,65 + 1,50 + 8,05 + 8,95$$

$$\chi^2_{\text{Calculado}} = 73,989$$

Cálculo del χ^2 crítico:

$\alpha = 0,01$; nivel de significancia.

gl = Grados de libertad, se calcula mediante el producto de: (# de filas - 1) (# de columnas - 1)

$$gl = (3-1)(3-1)$$

$$gl = 4$$

Para obtener el Chi cuadrado crítico, es necesario revisar la Tabla de Distribución de Chi cuadrado según el nivel de significancia, dicha tabla se encuentra como anexo, revisando el cruce se tiene:

$\chi^2_{0,01}$ y $gl = 4$, entonces

$$\chi^2_{-Crítico} = 13,2767$$

Comparando los valores calculados con la tabla de distribución de Chi cuadrado para aceptar o rechazar la hipótesis H_0 , se realizó las siguientes comparaciones:

$$\chi^2_{-Calculado} = 73,989 \text{ y } \chi^2_{-Crítico} = 13,2767 .$$

H_0 : Paramentos independientes (χ^2 calculado **menor** que χ^2 crítico)

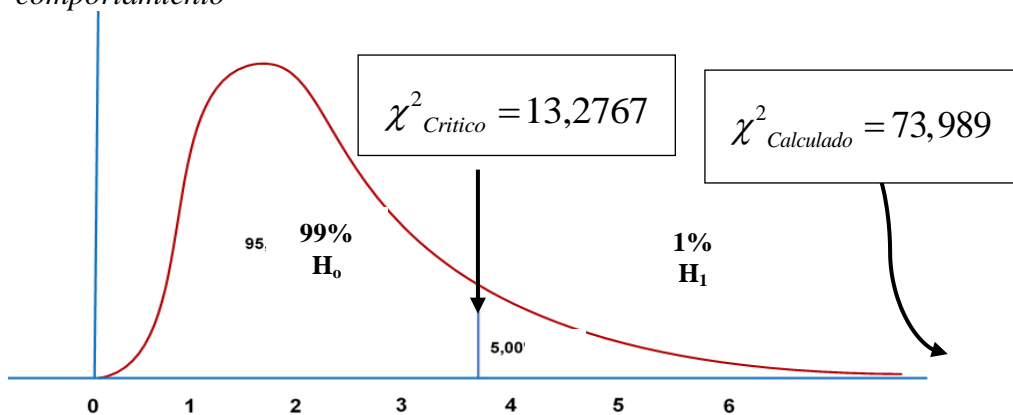
H_1 : Paramentos dependientes (χ^2 calculado **mayor** que χ^2 crítico)

De los resultados obtenidos se observa:

χ^2 Calculado **mayor** que χ^2 crítico

$$\chi^2_{-Calculado} = 73,989 \text{ es mayor que } \chi^2_{-Crítico} = 13,2767$$

Gráfico N° 18. Gráficamente los resultados presentan el siguiente comportamiento



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Finalmente se tiene que:

H₁: Si, existe relación directa entre el estímulo de involucramiento y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Queda probado que la dimensión el estímulo de involucramiento se relaciona de manera directa y significativa en el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Interpretación:

El nivel de relación la dimensión de estímulo de involucramiento con la variable de bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. Indicando que, aumenta los niveles de manejo la dimensión de estímulo de involucramiento, se mejorará el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

5.6.3. Hipótesis específica 2

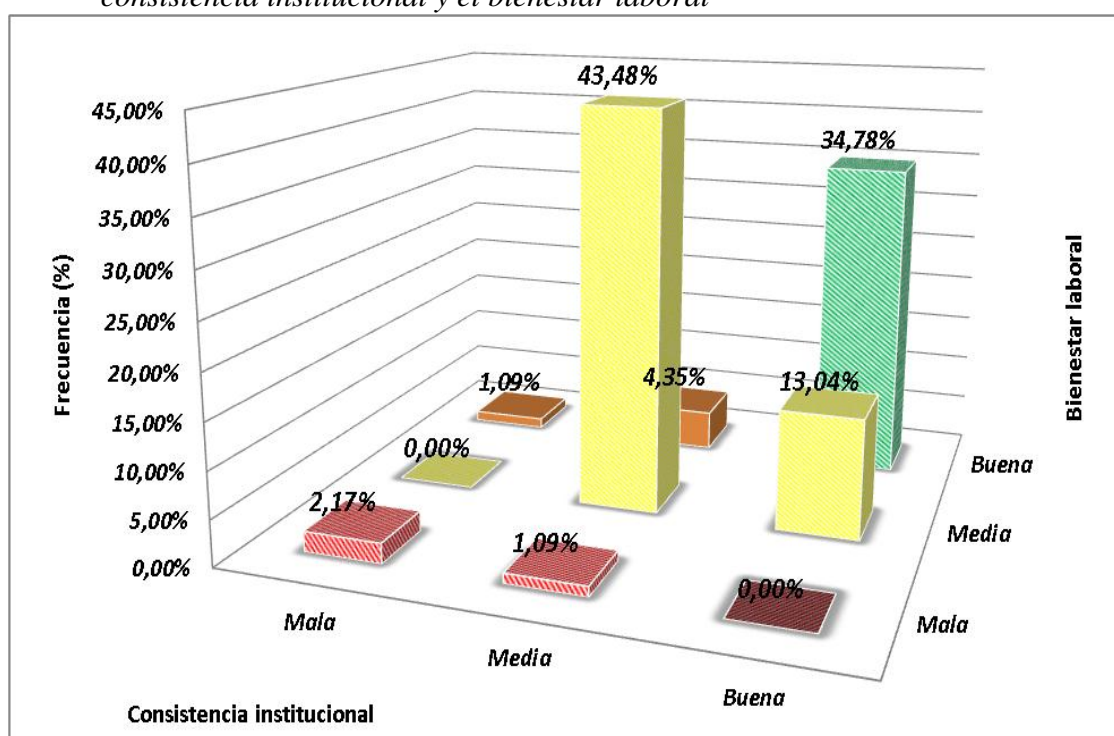
Para realizar la prueba de hipótesis primero se realizó el análisis cruzado entre la dimensión consistencia institucional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, de manera que los resultados indiquen que existe una afinidad o relación entre ambas variables, las mismas que serán llevadas a contraste estadístico.

Tabla N° 26. Resultados contingentes de la dimensión consistencia institucional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración

Consistencia institucional	Bienestar laboral						Total	
	Mala		Media		Buena		f_i	%
	f_i	%	f_i	%	f_i	%		
Mala	2	2,17%	0	0,00%	1	1,09%	3	3,26%
Media	1	1,09%	40	43,48%	4	4,35%	45	48,91%
Buena	0	0,00%	12	13,04%	32	34,78%	44	47,83%
Total	3	3,26%	52	56,52%	37	40,22%	92	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Gráfico N° 19. Barras desagrupadas cruzadas entre la dimensión consistencia institucional y el bienestar laboral



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Como se puede observar los resultados porcentuales, estos indican que si la dimensión consistencia institucional se muestra de forma mala de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, esto también genera impacto en el bienestar laboral alcancen un nivel mala, lo cual está representado por el 2,17%; en el caso de que la dimensión consistencia institucional presenta un nivel medio el cual es el más notorio, incide en que el bienestar laboral

también alcancen un nivel medio lo cual está representado por el 43,48%; pero si la dimensión consistencia institucional de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración demuestra un nivel aceptable esto directamente contribuye a que el bienestar laboral alcancen un nivel buena lo cual porcentualmente está dado por el 34,78%; esto denota que existe una relación directa entre ambas variables.

Para establecer la certeza de la relación entre ambas variables, se llevarán a la prueba de hipótesis de Chi cuadrado de Pearson.

Cuadro de contingencia de las frecuencias observadas (f_o) de ambas variables

Tabla N° 27. Resultados de frecuencias esperadas

Consistencia institucional	Bienestar laboral			Total
	Baja	Media	Alta	
Baja	2	0	1	3
Media	1	40	4	45
Alta	0	12	32	44
Total	3	52	37	92

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Nivel de significancia es del 1% = 0,01. Error máximo que podemos cometer al rechazar H_0 en 92 persona que participan en el estudio.

Comprobación de hipótesis específica 2

Teniendo en cuenta que la escala de medición, resulta de cada una de las variables estudiadas, se ha utilizado el coeficiente de Chi cuadrado y para poder demostrar la existencia de la relación entre las dos variables se procede a realizar la prueba de hipótesis tal como a continuación se detalla.

Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H_0 : No, existe relación directa entre la consistencia institucional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

H₁: Si, existe relación directa entre la consistencia institucional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Como ya se obtuvo los resultados de las frecuencias observadas de las variables la dimensión consistencia institucional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, las frecuencias esperadas resultantes son:

Para calcular los valores de las frecuencias esperadas (fe) se aplicará la siguiente fórmula:

$$fe_{ij} = \frac{\text{Total_de_columna_} \times \text{Total_de_fila}}{\text{Suma_total}}$$

Reemplazando en cada caso:

$fe_1 = \frac{3 \times 3}{92} = 0,097$	$fe_4 = \frac{52 \times 3}{92} = 1,70$	$fe_7 = \frac{37 \times 3}{92} = 1,21$
$fe_2 = \frac{3 \times 45}{92} = 1,467$	$fe_5 = \frac{52 \times 45}{92} = 25,43$	$fe_8 = \frac{37 \times 45}{92} = 18,10$
$fe_3 = \frac{3 \times 44}{92} = 1,434$	$fe_6 = \frac{52 \times 44}{92} = 24,87$	$fe_9 = \frac{37 \times 44}{92} = 17,70$

Cuadro de contingencia de las frecuencias esperadas (fe) de ambas variables

Tabla N° 28. *Calculo de valores de X² de frecuencias observadas con frecuencias esperadas*

Consistencia institucional	Bienestar laboral			Total
	Mala	Media	Buena	
Mala	0,097	1,70	1,21	3,00
Media	1,467	25,43	18,10	45,00
Buena	1,434	24,87	17,70	44,00
Total	3,00	52,00	37,00	92,00

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Calculo de Chi cuadrado de Pearson:

$$\chi^2_{\text{Calculado}} = \sum_i \sum_j \frac{(fo_{ij} - fe_{ij})^2}{fe_{ij}}$$

Calcular la prueba de hipótesis general, con SPSS y el resultado se tiene:

Tabla N° 29. *Calculo de prueba de Chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	77,847 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	12,523	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,527	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,33.

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Para calcular los resultados de todas las celdas del cuadro de contingencia se tiene:

$$\chi^2 = \frac{(2-0,097)^2}{0,097} + \frac{(1-1,467)^2}{1,467} + \frac{(0-1,434)^2}{1,434} + \frac{(0-1,70)^2}{1,70} + \frac{(40-25,43)^2}{25,43} + \frac{(12-24,87)^2}{24,87} + \frac{(1-1,21)^2}{1,21} + \frac{(4-18,10)^2}{18,10} + \frac{(32-17,70)^2}{17,70}$$

$$\chi^2 = 36,99 + 0,15 + 1,43 + 1,70 + 8,34 + 6,66 + 0,04 + 10,98 + 11,56$$

$$\chi^2_{\text{Calculado}} = 77,847$$

Calculo del χ^2 crítico:

$\alpha = 0,01$; nivel de significancia.

gl = Grados de libertad, se calcula mediante el producto de: (# de filas - 1) (# de columnas - 1)

$$gl = (3-1)(3-1)$$

$$gl = 4$$

Para obtener el Chi cuadrado crítico, es necesario revisar la Tabla de Distribución de Chi cuadrado según el nivel de significancia, dicha tabla se encuentra como anexo, revisando el cruce se tiene:

$\chi^2_{0,01}$ y $gl = 4$, entonces

$$\chi^2_{-Crítico} = 13,2767$$

Comparando los valores calculados con la tabla de distribución de Chi cuadrado para aceptar o rechazar la hipótesis H_0 , se realizó las siguientes comparaciones:

$$\chi^2_{-Calculado} = 77,847 \text{ y } \chi^2_{-Crítico} = 13,2767 .$$

H_0 : Paramentos independientes (χ^2 calculado **menor** que χ^2 crítico)

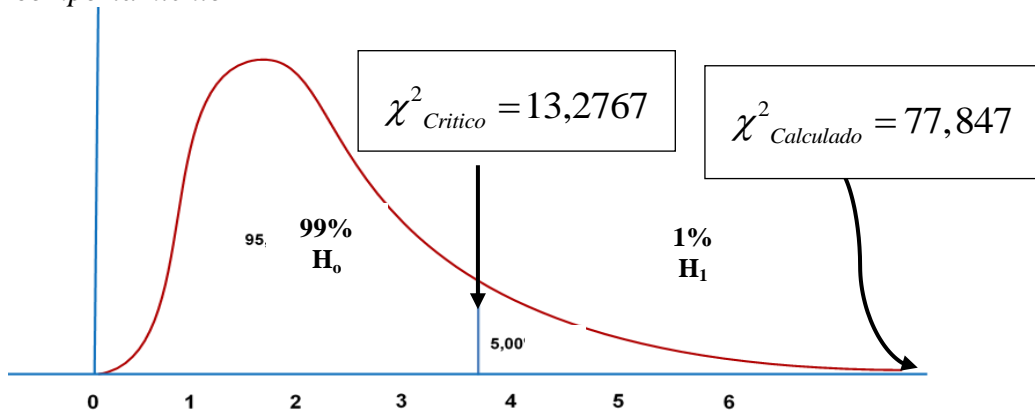
H_1 : Paramentos dependientes (χ^2 calculado **mayor** que χ^2 crítico)

De los resultados obtenidos se observa:

χ^2 Calculado **mayor** que χ^2 crítico

$$\chi^2_{-Calculado} = 77,847 \text{ es mayor que } \chi^2_{-Crítico} = 13,2767$$

Gráfico N° 20. Gráficamente los resultados presentan el siguiente comportamiento



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Finalmente se tiene que:

H₁: Si, existe relación directa entre la consistencia institucional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Queda probado que la dimensión consistencia institucional se relaciona de manera directa y significativa en bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Interpretación:

El nivel de relación la dimensión consistencia institucional con la variable del bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. Indicando que, aumenta los niveles de manejo la dimensión consistencia institucional, se mejorará el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

5.6.4. Hipótesis específica 3

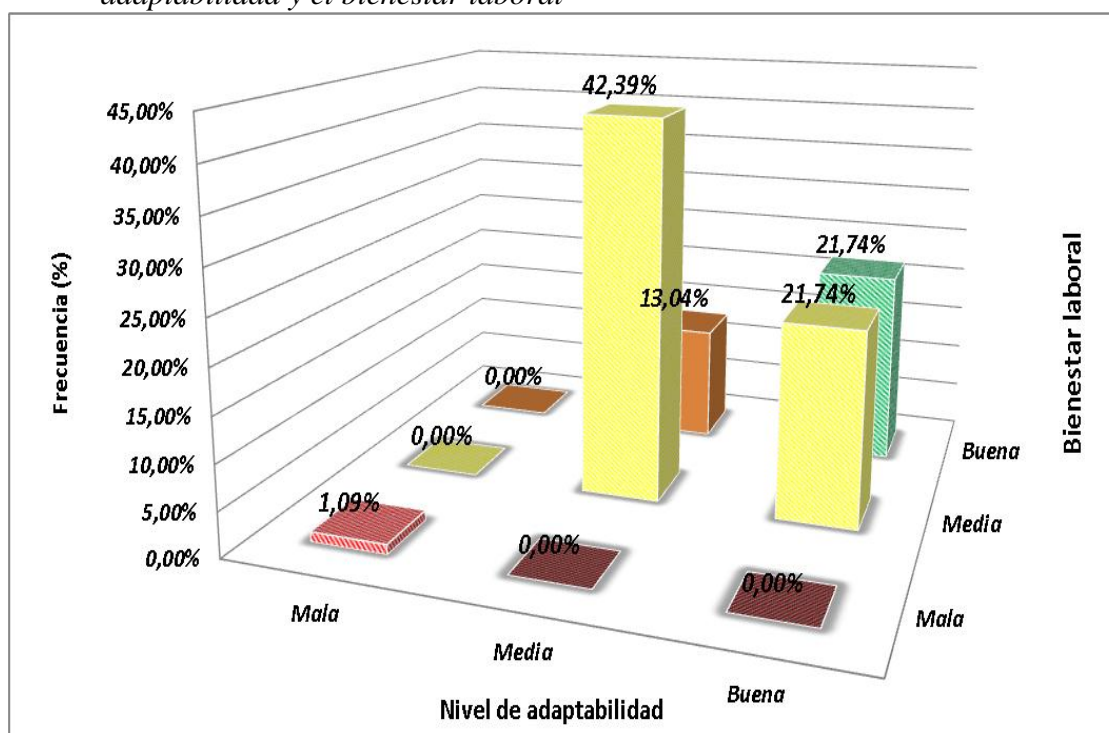
Para realizar la prueba de hipótesis primero se realizó el análisis cruzado entre el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, de manera que los resultados indiquen que existe una afinidad o relación entre ambas variables, las mismas que serán llevadas a contraste estadístico.

Tabla N° 30. Resultados contingentes el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Administración

Nivel de adaptabilidad	Bienestar laboral						Total	
	Mala		Media		Buena		f _i	%
	f _i	%	f _i	%	f _i	%		
Mala	1	1,09%	0	0,00%	0	0,00%	1	1,09%
Media	0	0,00%	39	42,39%	12	13,04%	51	55,43%
Buena	0	0,00%	20	21,74%	20	21,74%	40	43,48%
Total	1	1,09%	59	64,13%	32	34,78%	92	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Gráfico N° 21. Barras desagrupadas cruzadas entre el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Como se puede observar los resultados porcentuales, estos indican que si el nivel de adaptabilidad se muestra de forma mala de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, esto también genera impacto en el bienestar laboral alcancen un nivel mala, lo cual está representado por el 1,09%; en el caso de que la dimensión apoyo a la cultura organizacional presenta un nivel media el cual es el más notorio, incide en que el bienestar laboral también alcancen un nivel media lo cual está representado por el 42,29%; pero si la dimensión apoyo a la cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración demuestra un nivel aceptable esto directamente contribuye a que el bienestar laboral alcancen un nivel buena lo cual porcentualmente está dado por el 21,74%; esto denota que existe una relación directa entre ambas variables.

Para establecer la certeza de la relación entre ambas variables, se llevarán a la prueba de hipótesis de Chi cuadrado de Pearson.

Cuadro de contingencia de las frecuencias observadas (f_o) de ambas variables

Tabla N° 31. Resultados de frecuencias esperadas

Nivel de adaptabilidad	Bienestar laboral			Total
	Mala	Media	Buena	
Mala	1	0	0	1
Media	0	39	12	51
Buena	0	20	20	40
Total	1	59	32	92

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Nivel de significancia es del 1% = 0,01. Error máximo que podemos cometer al rechazar H_0 en 92 personas que participan en el estudio.

Comprobación de hipótesis específica 3

Teniendo en cuenta que la escala de medición, resulta de cada una de las variables estudiadas, se ha utilizado el coeficiente de Chi cuadrado y para

poder demostrar la existencia de la relación entre las dos variables se procede a realizar la prueba de hipótesis tal como a continuación se detalla.

Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀: No, existe relación directa entre el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

H₁: Si, existe relación directa entre el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Como ya se obtuvo los resultados de las frecuencias observadas de las variables nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, las frecuencias esperadas resultantes son:

Para calcular los valores de las frecuencias esperadas (fe) se aplicará la siguiente fórmula:

$$fe_{ij} = \frac{\text{Total_de_columna_} \times \text{Total_de_fila}}{\text{Suma_total}}$$

Reemplazando en cada caso:

$fe_1 = \frac{1 \times 1}{92} = 0,0108$	$fe_4 = \frac{59 \times 1}{92} = 0,640$	$fe_7 = \frac{32 \times 1}{92} = 0,350$
$fe_2 = \frac{1 \times 51}{92} = 0,554$	$fe_5 = \frac{59 \times 51}{92} = 32,71$	$fe_8 = \frac{32 \times 51}{92} = 17,74$
$fe_3 = \frac{1 \times 40}{92} = 0,434$	$fe_6 = \frac{59 \times 40}{92} = 25,650$	$fe_9 = \frac{32 \times 40}{92} = 13,910$

Cuadro de contingencia de las frecuencias esperadas (fe) de ambas variables.

Tabla N° 32. *Calculo de valores de χ^2 de frecuencias observadas con frecuencias esperadas*

Nivel de adaptabilidad	Bienestar laboral			Total
	Mala	Media	Buena	
Mala	0,0108	0,640	0,350	1,00
Media	0,554	32,710	17,74	51,00
Buena	0,434	25,650	13,91	40,00
Total	1,00	59,00	32,00	92,00

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Calculo de Chi cuadrado de Pearson:

$$\chi^2_{\text{Calculado}} = \sum_i \sum_j \frac{(fo_{ij} - fe_{ij})^2}{fe_{ij}}$$

Calcular la prueba de hipótesis general, con SPSS y el resultado se tiene:

Tabla N° 33. *Calculo de prueba de Chi-cuadrado*

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	98,965 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	17,683	4	,000
Asociación lineal por lineal	13,253	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,33.

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Para calcular los resultados de todas las celdas del cuadro de contingencia se tiene:

$$\chi^2 = \frac{(1-0,0108)^2}{0,0108} + \frac{(0-0,554)^2}{0,554} + \frac{(0-0,434)^2}{0,434} + \frac{(0-0,640)^2}{0,640} + \frac{(39-32,71)^2}{32,71} + \frac{(20-25,65)^2}{25,65} + \frac{(0-0,35)^2}{0,35} + \frac{(12-17,74)^2}{17,74} + \frac{(20-13,910)^2}{13,910}$$

$$\chi^2 = 90,01 + 0,55 + 0,43 + 0,64 + 1,21 + 1,25 + 0,35 + 1,86 + 2,66$$

$$\chi^2_{\text{Calculado}} = 98,965$$

Calculo del χ^2 crítico:

$\alpha = 0,01$; nivel de significancia.

gl = Grados de libertad, se calcula mediante el producto de: (# de filas - 1)(# de columnas - 1)

$$gl = (3-1)(3-1)$$

$$gl = 4$$

Para obtener el Chi cuadrado crítico, es necesario revisar la Tabla de Distribución de Chi cuadrado según el nivel de significancia, dicha tabla se encuentra como anexo, revisando el cruce se tiene:

$\chi^2_{0,01}$ y $gl = 4$, entonces

$$\chi^2_{-Crítico} = 13,2767$$

Comparando los valores calculados con la tabla de distribución de Chi cuadrado para aceptar o rechazar la hipótesis H_0 , se realizó las siguientes comparaciones:

$$\chi^2_{-Calculado} = 98,965 \text{ y } \chi^2_{-Crítico} = 13,2767 .$$

H_0 : Paramentos independientes (χ^2 calculado **menor** que χ^2 crítico)

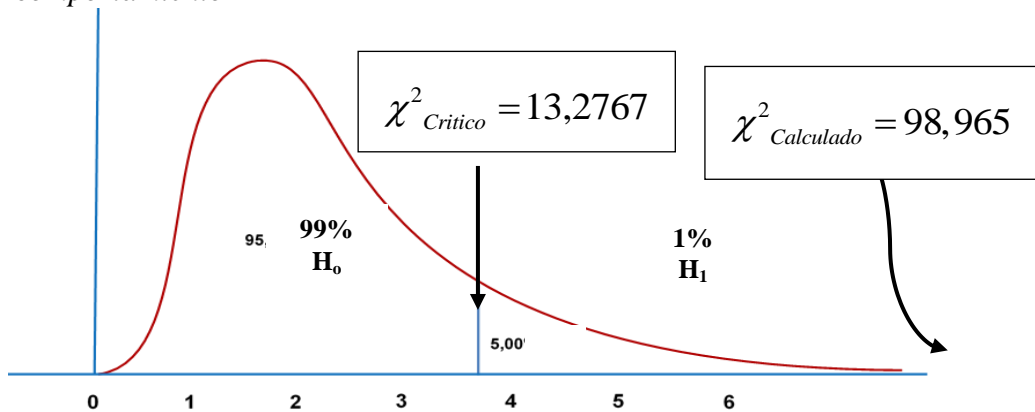
H_1 : Paramentos dependientes (χ^2 calculado **mayor** que χ^2 crítico)

De los resultados obtenidos se observa:

χ^2 Calculado **mayor** que χ^2 crítico

$$\chi^2_{-Calculado} = 98,965 \text{ es mayor que } \chi^2_{-Critico} = 13,2767$$

Gráfico N° 22. Gráficamente los resultados presentan el siguiente comportamiento



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Finalmente se tiene que:

H₁: Si, existe relación directa entre el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Queda probado con el nivel de adaptabilidad se relaciona de manera directa y significativa en el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Interpretación:

El nivel de adaptabilidad se relaciona con la variable de bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. Indicando que, aumenta los niveles de adaptabilidad, se mejorará el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

5.6.5. Hipótesis específica 4

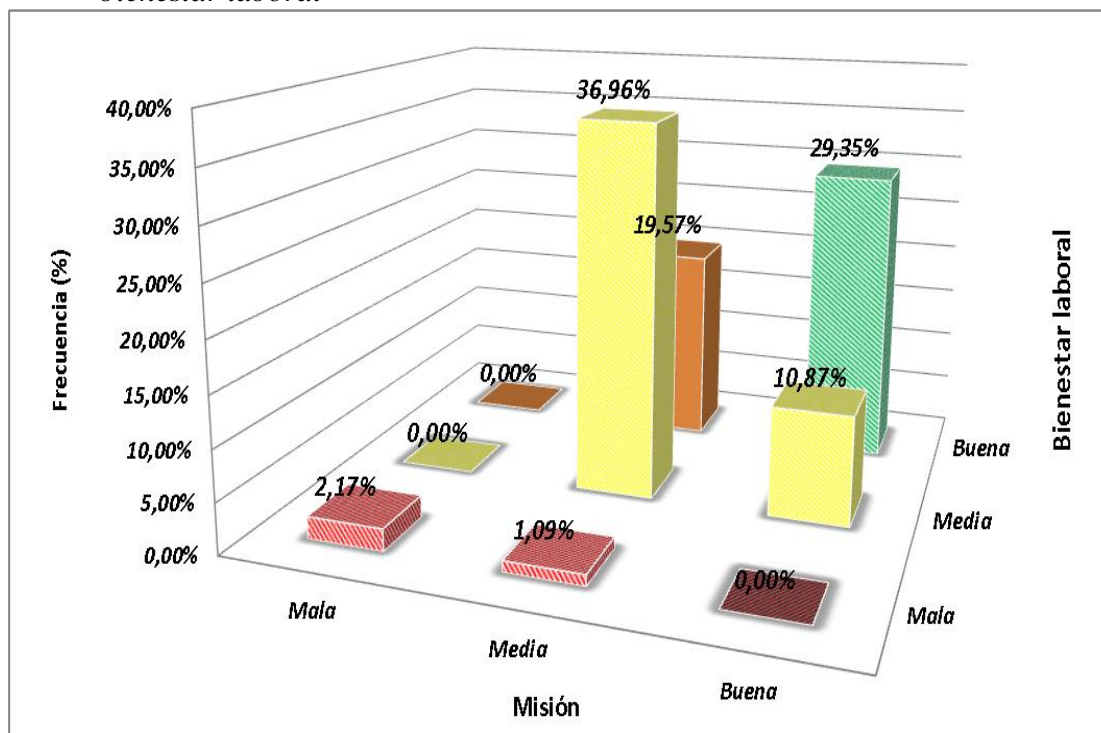
Para realizar la prueba de hipótesis primero se realizó el análisis cruzado entre la dimensión misión y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, de manera que los resultados indiquen que existe una afinidad o relación entre ambas variables, las mismas que serán llevadas a contraste estadístico.

Tabla N° 34. Resultados contingentes de la dimensión misión y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración

Misión	Bienestar laboral						Total	
	Mala		Media		Buena			
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Mala	2	2,17%	0	0,00%	0	0,00%	2	2,17%
Media	1	1,09%	34	36,96%	18	19,57%	53	57,61%
Buena	0	0,00%	10	10,87%	27	29,35%	37	40,22%
Total	3	3,26%	44	47,83%	45	48,91%	92	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Gráfico N° 23. Barras desagrupadas cruzadas entre la dimensión misión y el bienestar laboral



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Análisis e interpretación:

Como se puede observar los resultados porcentuales, estos indican que si la dimensión misión se muestra de forma mala de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, esto también genera impacto en el bienestar laboral alcancen un nivel mala, lo cual está representado por el 2,17%; en el caso de que la dimensión misión presenta un nivel media el cual es el más notorio, incide en que el bienestar laboral también alcancen un nivel media lo cual está representado por el 36,96%; pero si la dimensión misión institucional de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración demuestra un nivel aceptable esto directamente contribuye a que el bienestar laboral alcancen un nivel buena lo cual porcentualmente está dado por el 29,35%; esto denota que existe una relación directa entre ambas variables.

Para establecer la certeza de la relación entre ambas variables, se llevarán a la prueba de hipótesis de Chi cuadrado de Pearson.

Cuadro de contingencia de las frecuencias observadas (f_o) de ambas variables

Tabla N° 35. Resultados de frecuencias esperadas

Misión	Bienestar laboral			Total
	Baja	Media	Alta	
Baja	2	0	0	2
Media	1	34	18	53
Alta	0	10	27	37
Total	3	44	45	92

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Nivel de significancia es del 1% = 0,01. Error máximo que podemos cometer al rechazar H_0 en 92 persona que participan en el estudio.

Comprobación de hipótesis específica 4

Teniendo en cuenta que la escala de medición, resulta de cada una de las variables estudiadas, se ha utilizado el coeficiente de Chi cuadrado y para poder demostrar la existencia de la relación entre las dos variables se procede a realizar la prueba de hipótesis tal como a continuación se detalla.

Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀: No, existe relación directa entre la misión y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

H₁: Si, existe relación directa entre la misión y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Como ya se obtuvo los resultados de las frecuencias observadas de las variables la dimensión misión y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, las frecuencias esperadas resultantes son:

Para calcular los valores de las frecuencias esperadas (fe) se aplicará la siguiente fórmula:

$$fe_{ij} = \frac{\text{Total_de_columna_} \times \text{Total_de_fila}}{\text{Suma_total}}$$

Reemplazando en cada caso:

$fe_1 = \frac{3 \times 2}{92} = 0,065$	$fe_4 = \frac{44 \times 2}{92} = 0,96$	$fe_7 = \frac{45 \times 2}{92} = 0,98$
$fe_2 = \frac{3 \times 53}{92} = 1,728$	$fe_5 = \frac{44 \times 53}{92} = 25,35$	$fe_8 = \frac{45 \times 53}{92} = 25,92$
$fe_3 = \frac{3 \times 37}{92} = 1,2065$	$fe_6 = \frac{44 \times 37}{92} = 17,70$	$fe_9 = \frac{45 \times 37}{92} = 18,10$

Cuadro de contingencia de las frecuencias esperadas (fe) de ambas variables

Tabla N° 36. *Calculo de valores de χ^2 de frecuencias observadas con frecuencias esperadas*

Misión	Bienestar laboral			Total
	Mala	Media	Buena	
Mala	0,065	0,96	0,98	2,00
Media	1,728	25,35	25,92	53,00
Buena	1,206	17,70	18,10	37,00
Total	3,00	44,00	45,00	92,00

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Calculo de Chi cuadrado de Pearson:

$$\chi^2 - \text{Calculado} = \sum_i \sum_j \frac{(fo_{ij} - fe_{ij})^2}{fe_{ij}}$$

Calcular la prueba de hipótesis general, con SPSS y el resultado se tiene:

Tabla N° 37. *Calculo de prueba de Chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	73,948 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	22,525	4	,000
Asociación lineal por lineal	19,524	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,33.

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Para calcular los resultados de todas las celdas del cuadro de contingencia se tiene:

$$\chi^2 = \frac{(2-0,065)^2}{0,065} + \frac{(1-1,728)^2}{1,728} + \frac{(0-1,206)^2}{1,206} + \frac{(0-0,96)^2}{0,96} + \frac{(34-25,35)^2}{25,35} + \frac{(10-17,70)^2}{17,70} + \frac{(0-0,98)^2}{0,98} + \frac{(18-25,92)^2}{25,92} + \frac{(27-18,10)^2}{18,10}$$

$$\chi^2 = 57,40 + 0,31 + 1,21 + 0,96 + 2,95 + 3,35 + 0,98 + 2,42 + 4,38$$

$$\chi^2 - \text{Calculado} = 73,948$$

Calculo del χ^2 crítico:

$\alpha = 0,01$; nivel de significancia.

gl = Grados de libertad, se calcula mediante el producto de: (# de filas - 1) (# de columnas - 1)

$$gl = (3-1)(3-1)$$

$$gl = 4$$

Para obtener el Chi cuadrado crítico, es necesario revisar la Tabla de Distribución de Chi cuadrado según el nivel de significancia, dicha tabla se encuentra como anexo, revisando el cruce se tiene:

$\chi^2_{0,01}$ y $gl = 4$, entonces

$$\chi^2_{-Crítico} = 13,2767$$

Comparando los valores calculados con la tabla de distribución de Chi cuadrado para aceptar o rechazar la hipótesis H_0 , se realizó las siguientes comparaciones:

$$\chi^2_{-Calculado} = 73,948 \text{ y } \chi^2_{-Crítico} = 13,2767 .$$

H_0 : Paramentos independientes (χ^2 calculado **menor** que χ^2 crítico)

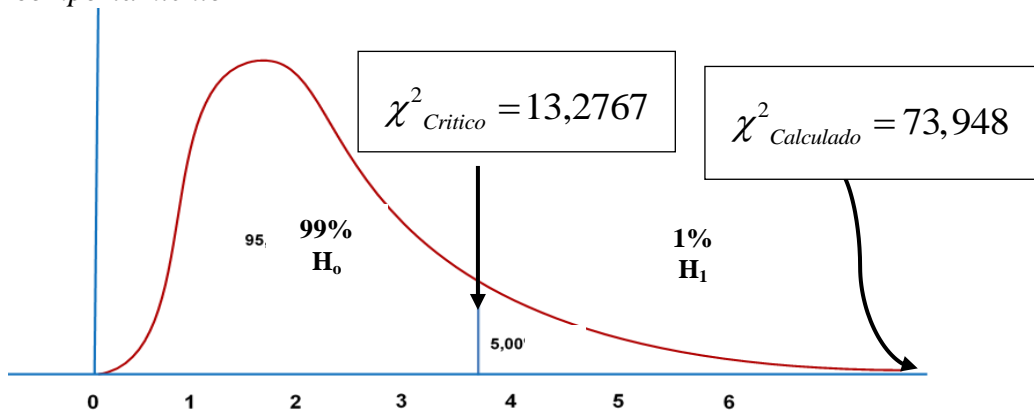
H_1 : Paramentos dependientes (χ^2 calculado **mayor** que χ^2 crítico)

De los resultados obtenidos se observa:

χ^2 calculado **mayor** que χ^2 crítico

$$\chi^2_{-Calculado} = 73,948 \text{ es mayor que } \chi^2_{-Critico} = 13,2767$$

Gráfico N° 24. Gráficamente los resultados presentan el siguiente comportamiento



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas.

Finalmente se tiene que:

H₁: Si, existe relación directa entre la misión y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Queda probado que la dimensión misión se relaciona de manera directa y significativa en bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Interpretación:

El nivel de relación la dimensión misión con la variable del bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. Indicando que, aumenta los niveles de manejo la dimensión misión, se mejorará el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

CAPÍTULO SEXTO
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presenta la discusión de los resultados de la relación que existe entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017, tuvo como objetivo determinar la relación que existe estas variables antes mencionadas. Dicho estudio busca resaltar el valor del personal administrativo como participan en las labores administrativa en la Oficina Regional de Administración considerando que la maniobra de estos costumbres y valores institucionales; asimismo, da una contribución en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, ya que se buscara incrementar la calidad de servicio y una atención a los actores de la institución.

Así mismo, la cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración que es el factor que está relacionado con la cultura organizacional en la Oficina Regional de Administración permitirá sentirse mejorar el servicio en la institución, que les proporcione facilidad para el crecimiento y se obtenga un servicio de calidad. En nuestro caso los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, es una de las variables de la cultura organizacional comprende las siguientes dimensiones de estudio; estímulo de involucramiento, consistencia institucional, nivel de adaptabilidad, y misión, que se evidencia que existe una relación directa con el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

6.1. Discusión de resultados

En nuestra investigación y de acuerdo a los resultados obtenidos podemos ver que existe una relación significativa entre las variables de la cultura

organizacional con el bienestar labora, evidenciando una correlación positiva, por lo tanto nuestra hipótesis general queda demostrada, del cual se deduce que el estado psicológico de los trabajadores administrativos, que caracteriza su relación con la institución, y su deseo de continuar prestando servicios para ella, influye en su disposición o tendencia relativa estable hacia el trabajo, basada en el manejo de buena del personal administrativo.

En el trabajo de campo y su contexto, fue relevante conocer y verificar, de manera precisa, mediante las técnicas de inferencia estadística las hipótesis planteadas en nuestra investigación, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017.

Mediante nuestro trabajo de campo se ha encontrado resultados importantes y que están relacionados con el primero objetivo principal de presente trabajo es determinar la relación que existe entre el estímulo de involucramiento y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. De acuerdo, a los resultados, se observa que es bajo, en el estudio de la variable de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. Lo que indicaría a este contribuye las siguientes investigaciones López Moncada (2016), quien presenta una investigación, con el tema: “La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Colegio Médico Consejo Regional La Libertad – Trujillo 2015”. En donde llega a las siguientes conclusiones relevantes: que la Cultura Organizacional y el Desempeño laboral se influyen. De acuerdo al 68% de los encuestados, no existe una cultura organizacional predominante en el Colegio Médico; por lo cual el 58% presenta un nivel bajo de desempeño laboral; por lo tanto, se acepta nuestra hipótesis de trabajo, comprobando que la cultura organizacional influye negativamente en el desempeño laboral del personal adscrito en el Colegio Médico Consejo Regional La Libertad. Además,

existen otros trabajos de investigación que tienen relación directa entre estas variables de estudio, Palomino Sanchez (2018), quien presenta un trabajo de investigación en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo Huaraz - Perú, con el tema: “Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II ESSALUD Huaraz, 2015”. Los resultados más relevantes que presentan son las siguientes: La cultura organizacional en su dimensión de implicación no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II ESSALUD Huaraz.

Comparando los resultados de nuestro estudio con las investigaciones mencionadas anteriormente podemos concluir que los resultados obtenidos son válidos; por lo tanto, las hipótesis generales son confirmados, lo cual podemos afirmar que existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017. Este resultado se muestra en la *Tabla N° 21*, donde se observa que la relación directa de Chi cuadrado es 77,711^a con el nivel de significancia de 0,000.

El primer objetivo específico, se muestra los resultados obtenidos se encuentra en la *Tabla N° 25*, donde se observa que la relación de prueba de estadístico de Chi Cuadrado fue de 73,989^a con nivel de significancia de 0.000, el p-value es ($p < 0,005$), de que si existe una relación directa entre el estímulo de involucramiento y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, a ello indica que existe una relación significativa entre el conocimiento en la toma de decisiones, participación en la formación de planes, cooperación en los procesos de ejecución de planes, del personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. También de investigación de De la Torre Iparraquirre y Themme Afan Bustamante (2017), con el tema: “Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”.

De acuerdo a los resultados hallados podemos concluir en que la Cultura Organizacional se relaciona directamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú y que al mejorar la Cultura Organizacional se verán cambios positivos en el Desempeño Laboral de los trabajadores.

Así mismo, el trabajo de investigación demuestra que esta relación Gonzales Alarcón (2018), con el tema: “Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred. San Juan de Miraflores 2017”. Llegando a las siguientes relevantes: La cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Leonor Saavedra – Villa San Luis, San Juan de Miraflores 2017, y La dimensión aceptación de los riesgos se relaciona de manera positiva y débil ($r = 0,390$ y $p = 0,000$) con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Leonor Saavedra – Villa San Luis, San Juan de Miraflores 2017. Teniendo en cuenta estas apreciaciones teóricas, en nuestra investigación el trabajo de campo nos ha permitido verificar los resultados de las hipótesis específicas, de que la práctica el personal administrativo de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios se relaciona directamente y significativamente con el bienestar laboral.

En segundo objetivo específico, se muestra la relación directa y significativa entre la dimensión consistencia institucional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, como se muestra en la, nos dice que existe si existe una relación significativa entre la dimensión consistencia institucional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración, en un $77,847^a$ de relación de *Tabla N° 29* Chi cuadrado, siendo el valor de significancia igual a $0,000$ ($P < 0,005$), resultado que nos indica que existe relación significativa entre variables estudiadas. Como nos indica De la Torre Iparraguirre y Themme Afan Bustamante (2017), con el tema: “Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de

la Biblioteca Nacional del Perú 2016”. La investigación concluye que en la Cultura Organizacional se relaciona directamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú y que al mejorar la Cultura Organizacional se verán cambios positivos en el Desempeño Laboral de los trabajadores. En atención a estas relaciones, apreciamos en los resultados de nuestra investigación depende de la dimensión consistencia institucional y el bienestar laboral que se deben considerar en el personal administrativo cotidiano al frente a los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

En tercer objetivo específico, se existe relación entre el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, en la *Tabla N° 33*, en el que se evidenció en la aplicación de la prueba estadística de Chi Cuadrado una relación de 98,965^a; lo cual indica que existe una relación positiva moderada. A este resultado coincide el trabajo de Gonzales Alarcón (2018), quien realiza una investigación “Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred. San Juan de Miraflores 2017”, señala que los resultados muestran la dimensión aceptación de los riesgos se relaciona de manera positiva y débil ($r = 0,390$ y $p = 0,000$) con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Leonor Saavedra – Villa San Luis, San Juan de Miraflores 2017. Y aquí es donde se estaría relación directa entre el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

En cuarto objetivo específico, existe relación directa entre la misión y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, se muestra en la *Tabla N° 37*, el cual nos dice que existe una relación positiva moderadamente entre las variables de estudio, con la aplicación de prueba estadística y llegando al siguiente resultados que es 73,948^a de relación de Chi Cuadrado. Así mismo,

contribuye con la investigación Choquehuanca Bardales (2015), con el tema: “Repercusión de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal en los centros de prestación de servicio de la UANCV, 2013”. Como resultado muestra que el desempeño laboral del personal de los Centros de Prestación de Servicios de la UANCV. Es limitada la que está en estrecha relación con la cultura organizacional como también de la gestión institucional, académica y administrativa de la institución universitaria. Por lo tanto, queda demostrada la hipótesis planteada que existe directa relación entre la misión y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.

Para efectos de evidenciar lo postulado por Denison, cuando menciona que la cultura organizacional impacta en el desempeño empresarial mediante la creación de un sentido de misión y dirección, la construcción de un alto nivel de adaptabilidad y flexibilidad, en este estudio se encontró influencia significativa de la dimensión de adaptabilidad en el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. Por lo que se colige que la institución tiene el bienestar laboral es en el sueldo de los trabajadores, oportunidad de ascenso, seguridad en el trabajo y rotación del personal administrativo en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios. Está caracterizada como una organización efectiva, con un alto grado de integración interna (con una fuerte cultura organizacional: que quedó demostrado por la percepción de los trabajadores del personal administrativo que existe moderadamente relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral), lo que le permite una percepción del personal administrativo del Gobierno Regional Madre de Dios.

.

CONCLUSIONES

1. Al efectuar la correlación de variables se demuestra que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017, con la correlación de Chi Cuadrado ($X^2 = 77,711^a$) y con nivel de significancia ($P=0,000$), significa que si existe buena cultura organizacional en los trabajadores administrativos y se mantendrá inalterable dependiente el bienestar laboral en el personal administrativo de la institución.
2. Se determinó que entre estímulo de involucramiento y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Madre de Dios, existe una relación positiva, de acuerdo a los resultados obtenidos a través del Chi Cuadrado ($X^2 = 73,989^a$) y con nivel de significancia ($P=0,000$), lo cual indica que si el facultamiento o empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades podrá existir el bienestar laboral en la institución.
3. Queda en evidencia que entre la consistencia institucional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, si existe una relación de acuerdo al valor obtenido de Chi Cuadrado ($X^2 = 77,847^a$) y con nivel de significancia ($P=0,000$), ello indica que el grado de consistencia institucional, identifica los valores y relaciona con el grupo de trabajo y contribuye a la generación de un bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración.
4. Se concluye que el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, si existe una relación de acuerdo al valor obtenido de Chi Cuadrado ($X^2 = 98,965^a$) y con nivel de significancia ($P=0,000$), ello significa que aspectos como orientación al cambio y

orientación al usuario incide directamente en el bienestar laboral dentro de esta organización.

5. En lo referente al grado de relación entre el direccionamiento estratégico y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, existe una relación positiva de acuerdo al valor obtenido a través del Chi Cuadrado ($X^2 = 73,948^a$) y con nivel de significancia ($P=0,000$), por lo cual cabe señalar que existe un significativo grado dirección y propósito estratégico, metas y objetivo, y visión institucional, lo cual genera un bienestar laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, y en base a las conclusiones, se puedan dar cursos de capacitación en temas de cultura organizacional, generando un estudio minucioso de aquellos valores, normas y convicciones que comparten los trabajadores administrativos en base al cual consideran su trabajo, ello con la finalidad de generar bienestar laboral en cada uno de los trabajadores administrativos y por ende genera un desarrollo en la institución.
2. Se sugiere en base a las conclusiones, que el área de recursos humanos pueda realizar propuesta de capacitación en temas de estímulos de involucramiento, consistencia institucional, nivel de adaptabilidad y misión, para así poder generar buenas relaciones interpersonales y más confianza entre los trabajadores administrativos y así generar un bienestar laboral institucional.
3. A los encargados del área de recursos humanos del Gobierno Regional Madre de Dios, contemplen dentro su plan de trabajo un programa de incentivos y beneficios como cartas de felicitaciones, premios por algunos méritos e incentivos por cumplimiento de metas y objetivos institucionales, con la finalidad de garantizar un buen bienestar laboral institucional.
4. Se recomienda, que el área de recursos humanos del Gobierno Regional Madre de Dios, pueda realizar reforzamiento en el trabajo en equipo, que permita mejoras en el uso de orientación al cambio, orientación a usuarios, y aprendizaje organizativo entre los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, lo cual coadyuva en el bienestar laboral institucional.
5. Se sugiere a la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios y así mismo al área de recursos humanos, deben tener en cuenta claro el direccionamiento estratégico en los talleres vivenciales de humanización que se desarrollan en las entidades de la organización y el plan

de sensibilización a los trabajadores administrativos del Gobierno Regional Madre de Dios, significa un avance y vislumbra el esfuerzo de la institución por mejorar, sin embargo su visión y aplicabilidad queda corta si primero no identifican el sentir colectivo de todos sus trabajadores y los rasgos culturales organizacionales impulsa a mejorar en la institución y permitan minimizar las debilidades de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. A. (2008). *Comportamiento organizacional. Cómo logra un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Recuperado de <https://librospsique.files.wordpress.com/2016/12/comportamiento-organizacional-1ed-martha-alles.pdf>
- Bustos, Páulina, & Miranda, M. (2001). *Clima organizacional*. Santiago de Chile: Lautaro.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5.^a ed.). México D.F: McGraw-Hill.
- Choquehuanca Bardales, J. Á. (2015). *Repercusión de la Cultura organizacional en el Desempeño Laboral del personal en los centros de prestación de servicios de la UANCV, 2013* (Tesis, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez). Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/102012>
- De la Torre Iparraguirre, L. M., & Themme Afan Bustamante, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la B* (Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7EM00Vw6h4UJ:repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- Denison, D., Hooijberg, R., Lane, N., & Lief, C. (2012). *Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy*. San Francisco, CA, US: John Wiley & Sons.

- Gómez Roldán, I. (2014). *Innovación y cultura organizacional* (Tesis doctoral, UNED). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=44838>
- Gómez Roldan, I., & Ricardo Bray, R. (2012). Cultura organizacional: aproximación sectorial en Bogotá. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 20(2), 19-41.
- Gonzales Alarcón, D. G. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred. San Juan de Miraflores 2017* (Tesis, Universidad César Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14375>
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning.
- Gubman, E. L., & Fonseca, G. E. (2000). *El talento como solución: cómo alinear estrategias y personas para obtener resultados extraordinarios*. Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2004). *Comportamiento organizacional*. Thomson-Paraninfo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- López Moncada, G. V. (2016). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del colegio médico consejo regional i*

la libertad - Trujillo 2015 (Tesis, Universidad Nacional de Trujillo).

Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3972>

Luthans, F. (2012). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

Mintzberg, H., Quinn, J. B., & Voyer, J. (1997). *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos* (1.^a ed.). México D.F: Pearson Educación.

Newstrom, J. W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.

Palomino Sanchez, J. G. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II Essalud Huaraz, 2015* (Tesis, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mávalo). Recuperado de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2143>

Robbins, S. P. (2000). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

Triola, M. F. (2012). *Estadística* (9.^a ed.). Pearson Education.

.

Anexos

Anexo N° 1. Matriz de consistencia.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017?.</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICO</p> <p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre el estímulo de involucramiento y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre la consistencia institucional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación que existe entre la misión y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017.</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre el estímulo de involucramiento y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre la consistencia institucional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre el nivel de adaptabilidad y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.</p> <p>d) Determinar la relación que existe entre la misión y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación directa entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICO</p> <p>a) Existe relación directa entre el estímulo de involucramiento y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.</p> <p>b) Existe relación directa entre la consistencia institucional y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.</p> <p>c) Existe relación directa entre el nivel de adaptabilidad y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.</p> <p>d) Existe relación directa entre la misión y el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Madre de Dios.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Cultura organizacional Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estímulo de involucramiento. • Consistencia institucional. • Nivel de adaptabilidad. • Misión. <p>VARIABLE DEPENDIENTE Bienestar laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo. • Oportunidad de ascenso. • Seguridad en el trabajo. • Rotación. 	<p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva. • Correlacional. <p>Población y muestra: La población de estudio está conformado 215 encuestas. Y una muestra de 138 personas.</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación directa. • Encuestas. • Entrevistas. • Análisis documental. <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación. • Cuestionario. • Guía de entrevista. • Fichas bibliográficos.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 2. Instrumentos de recolección de datos.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN
MENCION EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL
CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO
REGIONAL MADRE DE DIOS

El presente instrumento de cuestionario forma parte de un proyecto de investigación: *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017*. Le agradecería que nos dedicara unos minutos para contribuir a su realización. Por su puesto, los datos serán **ANONIMOS** y la información se tratará a nivel confidencial y de forma global, sin que se utilicen para otros fines diferentes de los arriba indicados.

I. DATOS GENERALES:

- | | |
|--|---|
| <p>1.1. Sexo del encuestado:</p> <p>a) Masculino ()</p> <p>b) Femenino ()</p> <p>1.2. Edad del encuestado:</p> <p>a) Menos de 35 años ()</p> <p>b) de 36 a 45 años ()</p> <p>c) de 46 a 55 años ()</p> <p>d) Más de 56 años ()</p> <p>1.3. Estado civil del encuestado</p> <p>a) Soltero ()</p> <p>b) Casado ()</p> | <p>c) Conviviente ()</p> <p>d) Viudo ()</p> <p>e) Divorciado ()</p> <p>1.4. Años de servicio en la municipalidad</p> <p>a) Menos de 5 años ()</p> <p>b) De 5 a 10 años ()</p> <p>c) De 11 a 20 años ()</p> <p>d) De 20 años a más ()</p> |
|--|---|

Por favor lea cada pregunta y asigne el punto correspondiente, según su opinión, de acuerdo a la siguiente escala:

CULTURAL ORGANIZACIONAL

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Estímulo de involucramiento					
01	La mayoría de los trabajadores están muy comprometidos con su trabajo.					
02	La información se comparte ampliamente para que esté disponible para todos cuando la necesiten.					
03	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
04	Trabajar en esta institución es como formar parte de un equipo.					
05	Las tareas se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los jefes que vigilan.					
06	La capacidad de las persona están mejorando constantemente.					
07	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja sobre los competidores.					
	Consistencia institucional					
08	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
09	Ignora los valores esenciales de la institución te ocasionará problemas.					
10	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.					
11	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
12	Nos resulta fácil llegar a un acuerdo aún en temas difíciles.					
13	A menudo tenemos problemas para alcanzar acuerdos en asuntos clave.					
14	Es fácil coordinar proyectos entre las diferentes áreas de la					

	organización.					
15	Trabajar con una persona que está en otra área de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.					
16	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles de jerárquicos.					
	Nivel de adaptabilidad					
17	La forma de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
18	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
19	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo.					
20	Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo conducen a introducir cambios.					
21	La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones.					
22	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los usuarios.					
23	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
24	Nos aseguramos que el esfuerzo realizado logre los resultados esperados por la empresa.					
	Misión					
25	En la institución existe dirección y una orientación a largo plazo.					
26	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.					
27	Esta institución tiene una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.					
28	Existe un acuerdo generalizado sobre las metas a cumplir.					
29	El personal directivo nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
30	Tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.					
31	La visión de la organización genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
32	Cumplimos con las exigencias a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

BIENESTAR LABORAL:

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Sueldo					
01	¿Considera usted que el sueldo que percibe es justo?					
02	¿Considera que el sueldo que recibe va acorde a la labor que realiza?					
	Oportunidad de ascenso					
03	¿Cuenta con la disponibilidad para asumir cargos superiores?					
04	Siente que existe oportunidad de aprender y crecer en el trabajo?					
05	¿Participa en la toma de decisiones de su institución?					
06	¿En la organización sus opiniones cuentan?					
	Seguridad en el trabajo					
07	¿Considera usted que es importante la confianza en su trabajo?					
08	¿En el grupo de trabajo hablan acerca de su progreso?					
09	¿Existe alto grado de comunicación en el grupo de trabajo?					
10	¿Cree que la comunicación en el grupo de trabajo es necesaria?					
	Rotación					
11	¿Considera importante la rotación de puestos en la organización?					
12	¿El índice de rotación de puestos es alto?					
13	¿Cree usted que la rotación de puestos genera mejoras en el grupo de trabajo?					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 3. Guía de observación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL
GUÍA DE OBSERVACIÓN A LA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DEL GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS

GÚÍA DE OBSERVACIÓN

Objetivo: Recolectar información que permita identificar y/o diagnosticar la situación actual de la

FECHA			
--------------	--	--	--

“*Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017*”, por medio de la observación.

Institución Educativa:

Estímulo de involucramiento
Se observó:
Consistencia institucional
Se observó:
Nivel de adaptabilidad
Se observó:
Misión
Se observó:
Sueldo y oportunidad de ascenso
Se observó:
Seguridad en el trabajo y rotación
Se observó