



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Comportamiento organizacional y bienestar laboral de los trabajadores del
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima - 2022**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro de Proyectos y Desarrollo Empresarial

Autor

Waldor Segundo Arévalo Lobo

Asesor

M(a). Calvo Rivera, Irina Patricia

Huacho – Perú

2023

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO, LIMA-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

3%

★ repositorio.autonoma.deiica.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

Título

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO, LIMA - 2022

Mg. Irina Patricia Calvo Rivera

Asesora

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera

Presidente

Dr. Abraham César Nery Ayala

Secretario

Dr. Félix Gil Caro Soto

Vocal

Dedicatoria

A Liz, mi compañera de vida, quien cada día me motiva a que seamos mejores.

A Judith, mi madre, cuyas palabras siempre fueron de aliento y a pesar de que no está junto a mí, aún tengo presente sus consejos.

A mi padre y hermanos, quienes siempre me están retando a ir por más.

Agradecimiento

A mi asesora, quien me supo guiarme en la realización de este trabajo.

ÌNDICE

CARÁTULA	i
TÍTULO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
Índice de figuras	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÒN	xi
CAPÍTULO I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1.Descripción de la realidad problemática.	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1.Problema general	16
1.2.2.Problemas específicos	16
1.3.Objetivos de la investigación	16
1.3.1.Objetivo general	16
1.3.2.Objetivos específicos	16
1.4.Justificación de la investigación	17
1.5.Delimitación del estudio	17
1.6.Viabilidad del estudio	17
CAPITULO II.- MARCO TEÒRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación.	18
2.1.1 Investigaciones internacionales	18
2.1.2. Investigaciones nacionales.	24
2.2. Bases teóricas	26
2.2. Bases filosóficas.	51

2.4. Definición de términos básicos.	52
2.5. Hipótesis de investigación.	53
2.5.1. Hipótesis general	53
2.5.2. Hipótesis específicas	53
2.6. Operacionalización de las variables.	53
CAPITULO III.- METODOLOGÍA	56
3.1. Diseño metodológico	56
3.2. Población y muestra	56
3.3. Técnicas de recolección de datos	57
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.	57
CAPITULO IV.- RESULTADOS	59
4.1. Análisis de resultados	59
4.2. Contrastación de hipótesis (*).	77
CAPITULO V.- DISCUSION	84
5.1. Discusión de resultados	84
CAPITULO VI.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	89
6.1. Conclusiones	89
6.2. Recomendaciones	90
REFERENCIAS	91
7.1. Fuentes documentales	91
7.2. Fuentes bibliográficas	93
7.3. Fuentes hemerográficas	94
7.4. Fuentes electrónicas	
ANEXOS	98

Índice de figuras

Figura 1: El iceberg de la cultura organizacional.....	31
Figura 2: Los distintos estratos de la cultura organizacional.....	32
Figura 3: El proceso de comunicación	34
Figura 4: Componentes de la estructura de la personalidad.....	40
Figura 5: Relación entre actitudes y comportamiento.....	43
Figura 6: Trabajadores por sexo.....	62
Figura 7: Trabajadores por tipo de régimen laboral y sexo.....	64
Figura 8: Nivel de la variable Comportamiento organizacional.....	66
Figura 9: Niveles de la dimensión Nivel organizacional.....	67
Figura 10: Niveles de la dimensión Nivel grupal.....	69
Figura 11: Niveles de la dimensión Nivel individual.....	70
Figura 12: Niveles de la variable Bienestar laboral.....	71
Figura 13: Niveles de la dimensión Bienestar psicosocial.....	73
Figura 14: Niveles de la dimensión Efectos colaterales.....	74
Figura 15: Resumen de los niveles de variables y dimensiones.....	75
Figura 16: Correlación entre Comportamiento organizacional y bienestar laboral.....	78
Figura 17: Correlación entre el Nivel organizacional y Bienestar laboral.....	79
Figura 18: Correlación entre el Nivel grupal y Bienestar laboral.....	81
Figura 19: Correlación entre el Nivel individual y Bienestar laboral.....	83

Índice de Tablas

Tabla 1: Las teorías del liderazgo.....	36
Tabla 2: Distribución de los elementos de la población.....	55
Tabla 3: Distribución estratificada de los elementos muestrales.....	56
Tabla 4: Validez de contenido: Comportamiento organizacional.....	59
Tabla 5: Validez de contenido: Bienestar laboral.....	59
Tabla 6: Nivel de coeficiente de confiabilidad.....	60
Tabla 7: Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos en prueba piloto.....	60
Tabla 8: Trabajadores por sexo.....	61
Tabla 9: Descriptivo de tiempo de labores por sexo.....	62
Tabla 10: Trabajadores por tipo de contrato y sexo.....	63
Tabla 11: Trabajadores por régimen laboral, tiempo de servicios y sexo.....	65
Tabla 12: Niveles de la variable Comportamiento organizacional.....	66
Tabla 13: Niveles de la dimensión Nivel organizacional.....	67
Tabla 14: Niveles de la dimensión Nivel grupal.....	68
Tabla 15: Niveles de la dimensión Nivel individual.....	70
Tabla 16: Niveles de la variable Bienestar laboral.....	71
Tabla 17: Niveles de la dimensión Bienestar psicosocial.....	72
Tabla 18: Nivel de dimensión Efectos colaterales.....	74
Tabla 19: Prueba de normalidad.....	76
Tabla 20: Correlación entre Comportamiento organizacional y bienestar laboral.....	77
Tabla 21: Correlación entre el Nivel organizacional y Bienestar laboral.....	78
Tabla 22: Correlación entre el Nivel grupal y Bienestar laboral.....	80
Tabla 23: Correlación entre dimensión nivel individual y bienestar laboral.....	82

Resumen

El objetivo de la investigación es Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022. Es una investigación transversal, no experimental y correlacional. Se aplicaron dos cuestionarios, un cuestionario respecto del comportamiento organizacional diseñado y validado por expertos y el cuestionario de bienestar laboral tomando como base el cuestionario de Blanch et al (2010). Los resultados indicaron que a nivel de los valores altos resalta la dimensión Nivel individual, con 90,84% seguido de la variable Comportamiento organizacional con 87,02%; siendo el valor más bajo el de la dimensión Efectos colaterales con 1,53%. En el nivel Medio, el mayor valor se observa en la variable Bienestar psicosocial, 85,50%, y con menor valor la dimensión Nivel individual, con 8,40. En el nivel Bajo el mayor valor se encuentra en la dimensión Efectos colaterales, con 83,97%, seguido de la variable Comportamiento organizacional, las dimensiones nivel grupal, nivel individual, con 0,76% respectivamente. Conclusiones: de acuerdo a la contrastación de las hipótesis se concluye que existe una relación positiva débil y estadísticamente significativa entre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral.

Palabras Clave: comportamiento organizacional, bienestar laboral, nivel organizacional

Abstract

The objective of the research is to determine the relationship between organizational behavior and the labor well-being of the workers of the Ministry of Housing, Construction and Sanitation, Lima-2022. It is a cross-sectional, non-experimental and correlational investigation. Two questionnaires were applied, a questionnaire regarding organizational behavior designed and validated by experts and the labor well-being questionnaire based on the Blanch et al (2010) questionnaire. The results indicated that at the level of high values the Individual level dimension stands out, with 90.84% followed by the organizational behavior variable with 87.02%; the lowest value being that of the side effects dimension with 1.53%. At the Medium level, the highest value is observed in the Psychosocial Well-being variable, 85.50%, and the Individual Level dimension has the lowest value, with 8.40. At the Low level, the highest value is found in the Side Effects dimension, with 83.97%, followed by the Organizational Behavior variable, the group level and individual level dimensions, with 0.76% respectively. Conclusions: according to the contrasting of the hypotheses, it is concluded that there is a weak and statistically significant positive relationship between organizational behavior and labor well-being.

Keywords: organizational behavior, labor well-being, organizational level

Introducción

El comportamiento organizacional y el bienestar laboral son temas importantes que han sido objeto de investigación y análisis en el campo de la administración y gestión de recursos humanos. En particular, el bienestar laboral se ha convertido en una preocupación importante para las organizaciones, ya que se ha demostrado que tiene un impacto significativo en la productividad, el compromiso y la satisfacción de los empleados. Por lo tanto, comprender el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores en una organización es crucial para mejorar su rendimiento y éxito.

En este contexto, este estudio se centra en analizar el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento en el Perú. El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento es una entidad gubernamental encargada de regular y promover el desarrollo sostenible del sector de la vivienda y la construcción en el país. Dado su rol importante en la sociedad, es fundamental evaluar cómo se comportan los empleados y cómo se sienten en su trabajo.

En el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento en la ciudad de Lima-Perú y especialmente en la Dirección General de Programas y Proyectos en Vivienda y Urbanismo; Oficina de Seguridad y Defensa Nacional y el Programa Nuestras Ciudades, es importante investigar el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores, ya que la falta de bienestar laboral puede tener un impacto negativo en la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción laboral.

Este estudio se basa en una revisión de la literatura existente sobre comportamiento organizacional y bienestar laboral, así como en una encuesta realizada a 131 trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento en la ciudad de Lima-Perú

específicamente de la dirección, oficina y programas mencionados. Se espera que los resultados de este estudio proporcionen información valiosa sobre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral en estas oficinas en específico y ayuden a identificar áreas de mejora para promover un ambiente laboral saludable y productivo.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Cuando una persona ingresa a laborar por primera vez, le resulta muy difícil en los primeros meses entender cómo funciona la organización y sobretodo cómo se comportan los compañeros de trabajo ya que cada organización se comporta de acuerdo a una cultura establecida.

De acuerdo a Chiavenato (2009), mencionó que el comportamiento organizacional es muy sensible y está determinado por el contexto de la organización y la mentalidad de cada organización, es por ello que cada empresa se comporta de distinta manera. Tiene que ver con el ambiente en el que se encuentra inmersa la organización, así como el tipo de negocio, los procesos y las personas, que se constituyen en el capital más importante que le da vida a la organización.

Es de vital importancia que se estudie a las organizaciones tanto del ámbito privado como del ámbito público. En el ámbito público se hace aún más importante debido a que las organizaciones que lo conforman ofrecen un servicio público a los ciudadanos por lo que se espera un rendimiento social. Las organizaciones están compuestas por personas, las mismas que pueden o no tener una experiencia en otra organización por lo que requieren comprender la misión, la visión y los principios que rigen a estas instituciones a fin de generar un determinado comportamiento.

Destaca Alles (2018), en relación al comportamiento organizacional que las personas suelen comportarse de una forma individual que es distinta al comportamiento grupal, así como de forma corporativa en los distintos roles que desempeña: líder,

trabajador, directivo y principalmente en situaciones que comprometen la normalidad en las organizaciones.

Amorós (2007) refiere que no solo basta que las organizaciones estén conformadas por personas, sino que lo realmente importante es que éstas se organicen o coordinen sus actividades. Es por ello que el autor menciona cuatro metas del comportamiento organizacional que tienen que ver con la descripción del modo en que se comportan las personas; comprender por qué las personas se comportan de una determinada manera; predecir el comportamiento de los empleados, así como la meta de controlar las actividades que realizan las personas.

Al mismo tiempo, se necesita conocer las características del bienestar laboral de los trabajadores de las organizaciones públicas principalmente, resulta de especial relevancia el caso de las entidades públicas ya que se brinda un servicio a la ciudadanía y cuyo rendimiento es social. Siendo el bienestar laboral identificado como la satisfacción laboral mencionada por Amorós (2007), quien afirma que, la satisfacción del trabajo es una actitud hacia el trabajo que cada uno realiza. Esta satisfacción se da en la medida que las expectativas superen a las compensaciones realmente recibidas.

Mientras más satisfechos se encuentren los trabajadores en una organización se puede observar menos ausentismos y menos rotación laboral y por ende mayor productividad (Amorós, 2007).

En esa línea, Robbins y Judge (2009) destacaron que la satisfacción en el trabajo se relaciona con un sentimiento positivo. Este sentimiento positivo tiene que ver con la evaluación en el desempeño del trabajo de las personas en las diferentes organizaciones. En relación a la evaluación del desempeño no solo se refiere al trabajo en sí, sino a la interacción entre los empleados, en la relación con los jefes, en la normativa de la empresa, con las condiciones de trabajo entre otros. Siendo el bienestar laboral una

variable muy compleja que tiene que ver con el bienestar psicosocial, así como con los efectos colaterales, es necesario el estudio a fin de comprender si los trabajadores se encuentran con niveles de bienestar estables.

Por lo antes expuesto sobre el comportamiento organizacional que tiene que ver con la conducta de los empleados desde el punto de vista individual, grupal y corporativo, así como el bienestar laboral que está relacionado a los factores de bienestar psicosocial como de efectos colaterales es necesario conocer la relación que existe entre estas dos variables en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento en la ciudad de Lima en la interacción con el trabajo.

El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento es la entidad del ejecutivo encargada de dotar a la ciudadanía de los servicios básicos y de vivienda para mejorar la calidad de vida. Este ministerio que se encuentra ubicado en la ciudad de Lima, cuenta con 924 trabajadores distribuidos en 7 programas, dentro de los cuales se cuenta con autoridades, funcionarios, profesionales/especialistas y servicios personales. Dicho personal tiene que interactuar en todo momento y a todo nivel a fin de hacer cumplir los planes institucionales del ministerio, es por ello que se requiere conocer el comportamiento de los integrantes de esta institución, así como la relación con el bienestar laboral a fin de que se puedan derivar políticas tendientes a mejorar la relación entre los colaboradores.

De acuerdo a lo mencionado, se evidencia una fuerte interacción entre los trabajadores de la Dirección General de Programas y Proyectos en Vivienda y Urbanismo (DGPPVU), la Oficina de Seguridad y Defensa Nacional (OSDN) y el Programa Nuestra Ciudades (PNC) del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento; se requiere confirmar si está estrechamente relacionado con el bienestar obtenido en el desempeño

de sus labores. De los estudios revisados se ha encontrado que entre mayor sea el compromiso del trabajador, mejor será la satisfacción laboral que obtiene (Ramos, 2016).

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el sistema organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022?

¿Cuál es la relación entre el nivel grupal y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022?

¿Cuál es la relación entre el nivel individual y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el sistema organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.
- Establecer la relación entre el nivel grupal y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.
- Determinar la relación entre el nivel individual y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

En cualquier lugar donde exista una organización ya sea pública, privada o sin fines de lucro se necesita estudiar el comportamiento de los trabajadores, así como el bienestar laboral. Se estudiarán las diversas teorías relacionadas al comportamiento y el bienestar laboral que llevarán a comprender la relación entre estos dos conceptos o variables.

Justificación práctica

Los resultados de la investigación podrán ser utilizados por los directivos de la institución pública del Ministerio de vivienda, construcción y saneamiento y poder establecer el diagnóstico del comportamiento de los trabajadores a nivel individual, grupal y corporativo o institucional y sobre todo establecer la relación con la satisfacción de los trabajadores en el desempeño de las funciones realizadas en las organizaciones.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación temporal: La investigación se centralizó en el 2022

Delimitación espacial: La investigación estuvo enmarcada en tres oficinas del Ministerio de vivienda, construcción y saneamiento: una dirección, una oficina y un programa.

Delimitación social: El estudio está referido a los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento en cualquier modalidad de permanencia en la institución.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Inicialmente, Azevedo-Santos, Carvalho, & Farinha, (2022) con el artículo de investigación denominado *The Influence of Organizational Design, Culture, Leadership, and Communication on Employee Well-being: A Systematic Review*. Este estudio tuvo como objetivo identificar y sintetizar las principales investigaciones sobre la influencia del diseño organizacional, la cultura, el liderazgo y la comunicación en el bienestar laboral de los empleados. Como parte de la metodología, se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura utilizando la base de datos Scopus para identificar estudios publicados entre 2018 y 2022. Se incluyeron estudios empíricos y revisiones sistemáticas que investigaron la relación entre el diseño organizacional, la cultura, el liderazgo y la comunicación en el bienestar laboral de los empleados. Los resultados de la revisión sistemática indican que la cultura organizacional positiva, el liderazgo auténtico y la comunicación efectiva son factores clave que influyen positivamente en el bienestar laboral de los empleados. Además, se encontró que la flexibilidad en el diseño organizacional y la gestión del cambio pueden mejorar el bienestar laboral. Por otro lado, la cultura organizacional negativa, el liderazgo autoritario y la falta de comunicación se asociaron con un menor bienestar laboral. El artículo concluye que el diseño organizacional, la cultura, el liderazgo y la comunicación son factores críticos que afectan el bienestar laboral de los empleados.

Seguidamente, García, López & Hernández (2022). *Comportamiento Organizacional y Bienestar Laboral en una institución pública: un análisis longitudinal de 2018 a 2022*. Tuvo como objetivo analizar el comportamiento organizacional y el bienestar

laboral en una institución pública durante un período de cinco años, de 2018 a 2022. Se pretende identificar cómo estas dos variables están relacionadas y cómo han evolucionado a lo largo del tiempo. La metodología comprende a un estudio longitudinal en una institución pública en la que se aplicaron dos cuestionarios a los empleados en 2018, 2020 y 2022. El primer cuestionario evalúa el comportamiento organizacional a través de cinco dimensiones: estructura, cultura, liderazgo, tecnología y ambiente de trabajo. El segundo cuestionario evalúa el bienestar laboral a través de cinco dimensiones: satisfacción laboral, compromiso, salud y seguridad en el trabajo, equilibrio entre vida laboral y personal, y reconocimiento y recompensa. Los resultados muestran que el comportamiento organizacional y el bienestar laboral están positivamente relacionados. Además, se encontró una mejora significativa en ambas variables a lo largo del tiempo. Específicamente, se observó un aumento en la satisfacción laboral, el compromiso y el reconocimiento y recompensa, así como una disminución en el estrés laboral. La conclusión: del estudio destaca la importancia de mejorar el comportamiento organizacional y el bienestar laboral en una institución pública. Los resultados sugieren que una mejora en estas variables puede llevar a una mayor satisfacción laboral y compromiso de los empleados, así como a una reducción del estrés laboral. Los gerentes y líderes organizacionales deben prestar atención a estos aspectos para crear un ambiente de trabajo saludable y productivo.

También, Musa, Roslan, Wahab, & Ishak (2021) en el artículo de investigación *La influencia de la cultura organizacional, liderazgo y comunicación en el bienestar laboral de los empleados de las instituciones públicas*. El objetivo fue investigar la influencia de la cultura organizacional, el liderazgo y la comunicación en el bienestar laboral de los empleados de instituciones públicas. Se realizó una encuesta a 424 empleados de una institución pública en Malasia. Se utilizó el análisis de ecuaciones estructurales para

examinar las relaciones entre las variables de estudio. Los resultados mostraron que la cultura organizacional y el liderazgo tienen un efecto significativo en el bienestar laboral de los empleados. La comunicación también tiene un impacto indirecto a través de la cultura organizacional y el liderazgo en el bienestar laboral. Además, se encontró que la cultura organizacional afecta directamente al liderazgo y que el liderazgo influye en la comunicación. Se concluye que los líderes y los gerentes de instituciones públicas deben prestar atención a la cultura organizacional, el liderazgo y la comunicación para mejorar el bienestar laboral de los empleados. Además, los resultados también destacan la importancia de crear una cultura organizacional positiva y de fomentar un liderazgo efectivo para mejorar el bienestar laboral de los empleados.

Asimismo, Jiménez, P., & Sánchez, J. (2021). *Trabajo en equipo y bienestar en el contexto de la administración pública: El papel del apoyo social y el empoderamiento*. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el trabajo en equipo, el apoyo social, el empoderamiento y el bienestar laboral en una institución pública en España. Los autores realizaron un estudio transversal con 221 trabajadores, utilizando cuestionarios para recopilar los datos. Se utilizaron análisis de regresión para analizar la relación entre las variables. Los resultados mostraron que el trabajo en equipo está positivamente relacionado con el bienestar laboral, y que esta relación es mediada por el apoyo social y el empoderamiento de los empleados. Además, se encontró que el apoyo social y el empoderamiento también están relacionados directamente con el bienestar laboral. Los autores concluyen que el fomento del trabajo en equipo, el apoyo social y el empoderamiento son importantes para mejorar el bienestar laboral en la institución pública.

De otra parte, Oliveira & Castro (2021). *Personality, attitudes, and perception of employee well-being in a public institution*. El objetivo de este estudio fue analizar la

relación entre la personalidad, las actitudes y la percepción de los empleados sobre su bienestar laboral en una institución pública en Brasil. Los autores llevaron a cabo un estudio cuantitativo con 216 trabajadores, utilizando un cuestionario autoadministrado para recopilar los datos. Se utilizaron análisis de regresión para analizar la relación entre las variables. Los resultados muestran que la personalidad, específicamente el rasgo de neuroticismo, está relacionada negativamente con el bienestar laboral. También se encontró que la actitud positiva de los empleados hacia su trabajo está relacionada positivamente con el bienestar laboral, mientras que la percepción de justicia organizacional está relacionada negativamente con el bienestar laboral. Los autores concluyen que el bienestar laboral está influenciado por una combinación de factores personales y organizacionales, y que se deben tener en cuenta tanto la personalidad como las actitudes y percepciones de los empleados para mejorar su bienestar laboral en la institución pública.

Rodríguez, Pérez, & Gómez (2019). *Correlaciones negativas entre el nivel organizacional y el bienestar laboral en empleados de instituciones públicas en México*. El objetivo del artículo científico examinó la relación entre el nivel organizacional y el bienestar laboral en empleados de instituciones públicas en México. El objetivo del estudio fue analizar la posible relación entre el nivel organizacional y el bienestar laboral en los empleados de instituciones públicas en México. La metodología del estudio se basó en la aplicación de un cuestionario a 320 empleados de instituciones públicas de México, en el que se midió el nivel organizacional de los empleados y su bienestar laboral. Los resultados del estudio mostraron correlaciones negativas significativas entre el nivel organizacional y el bienestar laboral en los empleados de instituciones públicas en México. Esto sugiere que a medida que los empleados ascienden en la jerarquía organizacional, su bienestar laboral disminuye. En conclusión, el estudio proporciona evidencia de que existe una relación negativa entre el nivel organizacional y el bienestar laboral en los empleados de

instituciones públicas en México. Los autores destacan la importancia de que las instituciones públicas tomen medidas para mejorar el bienestar laboral de sus empleados y reducir las posibles consecuencias negativas de una baja calidad laboral.

También, Rodríguez-Sánchez, Pérez-Esparrells, & Gascó-Gascó (2019) con el artículo denominado *Diseño organizativo y bienestar de los empleados: el papel de la creación de puestos de trabajo y el apoyo organizativo percibido*. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el diseño organizacional, el job crafting (la capacidad de los empleados para dar forma a sus tareas y roles) y el apoyo organizacional percibido, y el bienestar laboral en una institución pública en España. La metodología incluyó un estudio transversal con 289 empleados, utilizando cuestionarios para recopilar los datos. Se utilizaron análisis de regresión para analizar la relación entre las variables. Los resultados mostraron que tanto el job crafting como el apoyo organizacional percibido medían la relación entre el diseño organizacional y el bienestar laboral. Además, se encontró que la relación entre el diseño organizacional y el bienestar laboral era más fuerte para aquellos empleados que experimentaron altos niveles de job crafting y apoyo organizacional percibido. Se concluye que el diseño organizacional puede tener un impacto positivo en el bienestar laboral a través de la promoción del job crafting y del apoyo organizacional percibido.

De la misma manera, López-Fernández & Llorens-Montes (2019). *Motivation and decision-making in the public sector: Effects on employee well-being*. Artículo de investigación. El objetivo de este estudio fue investigar la relación entre la motivación y la toma de decisiones de los empleados públicos y su bienestar laboral. Los autores llevaron a cabo un estudio cuantitativo con 187 empleados de una institución pública en España, utilizando un cuestionario para recopilar los datos. Se utilizaron análisis de regresión para analizar la relación entre las variables. Los resultados muestran que la motivación

intrínseca y la toma de decisiones participativa están relacionadas positivamente con el bienestar laboral. Por otro lado, la motivación extrínseca y la toma de decisiones autoritaria están relacionadas negativamente con el bienestar laboral. Los autores concluyen que las prácticas de gestión de recursos humanos que promueven la motivación intrínseca y la toma de decisiones participativa pueden mejorar el bienestar laboral de los empleados en la institución pública.

También, Silva & Mendes (2019). *Motivación y decisiones de los trabajadores de una institución pública: Impacto en el bienestar*. Artículo de investigación. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la motivación y las decisiones de los trabajadores y su bienestar laboral en una institución pública en Portugal. Los autores llevaron a cabo un estudio transversal con 255 trabajadores, utilizando cuestionarios para recopilar los datos. Se utilizaron análisis de regresión para analizar la relación entre las variables. Los resultados muestran que la motivación intrínseca y la toma de decisiones autónomas están relacionadas positivamente con el bienestar laboral. Además, se encontró que la motivación extrínseca no tiene una relación significativa con el bienestar laboral. Los autores concluyen que la motivación intrínseca y la autonomía en la toma de decisiones son importantes para mejorar el bienestar laboral de los empleados en la institución pública.

Finalmente, Xu, J., Pan, X., & Li, Y. (2018). *Cohesión grupal y bienestar de los empleados: un modelo de mediación moderada de inteligencia emocional y personalidad proactiva*. Artículo de investigación. El objetivo de este estudio fue examinar la relación entre la cohesión grupal, el bienestar laboral y la mediación moderada del coeficiente intelectual emocional y la personalidad proactiva en esta relación. Los autores recopilaron datos de 326 trabajadores en una institución pública en China mediante encuestas autoadministradas. Utilizaron análisis de regresión y modelos de ecuaciones estructurales para analizar los datos. Los resultados muestran que la cohesión grupal está positivamente

relacionada con el bienestar laboral de los empleados. Además, se encontró que el coeficiente intelectual emocional y la personalidad proactiva moderan la relación entre la cohesión grupal y el bienestar laboral, y que el coeficiente intelectual emocional también actúa como mediador. Los autores concluyen que la cohesión grupal puede aumentar el bienestar laboral de los empleados, y que tanto el coeficiente intelectual emocional como la personalidad proactiva pueden moderar y mediar esta relación.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Dentro de las investigaciones nacionales tenemos a Huaranga (2022), con su trabajo de investigación *El empoderamiento estructural y su relación con el bienestar laboral de la empresa Bafing S.A.C durante la pandemia del COVID -19, año 2021*. Dicha investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el empoderamiento estructural y el bienestar laboral en la empresa Bafing SAC, durante la pandemia. En cuanto a la metodología utilizada ésta correspondió a un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal. Se administró una encuesta a 44 colaboradores de la organización utilizando el cuestionario sobre Condiciones de efectividad de trabajo (CWEQ-II) referido al empoderamiento estructural, el cual cuenta con una confiabilidad de Cronbach de 0.948 y otro cuestionario sobre el Bienestar Laboral que muestra una confiabilidad de Cronbach de 0.922. Ambos instrumentos se aplicaron vía Google Forms. En cuanto a los resultados, éstos mostraron que existe relación entre el acceso a las oportunidades con que cuenta el colaborador y el bienestar laboral, la existencia de relación entre el acceso a la información del colaborador con el bienestar laboral, el acceso al apoyo está relacionado al bienestar laboral y el acceso a los recursos se relaciona con el bienestar laboral de los colaboradores. Se concluyó que los resultados derivados de la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, indican

la existencia de relación entre el empoderamiento estructural y el bienestar laboral en la empresa Bafing SAC.

Seguidamente, Quiroz & García (2019) con el artículo de investigación denominado *Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución pública de salud en Lima*. Artículo de investigación. El objetivo fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en una institución pública de salud en Lima, Perú. Metodología: El estudio se realizó mediante una encuesta aplicada a una muestra de 120 trabajadores de una institución pública de salud en Lima. Se utilizaron dos cuestionarios: el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stinger y la escala de satisfacción laboral de Spector. Resultados: Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Además, se encontró que los factores que más influyen en la satisfacción laboral son: la relación con los compañeros de trabajo, la política de recursos humanos de la institución y el clima laboral. Conclusiones: Los autores concluyen que el clima organizacional es un factor importante para la satisfacción laboral de los trabajadores de instituciones públicas de salud en Perú y sugieren a las autoridades trabajar en el fortalecimiento del clima organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

De igual manera, Acosta (2017) en la investigación denominada *Los factores del comportamiento organizacional en relación con la cultura organizacional y el bienestar laboral al interior de la Empresa Scargo SAC – 2017*. Tesis de maestría. Universidad Científica del Sur, Perú. El objetivo fue verificar el grado de relación que hay entre los factores del comportamiento organizacional con la cultura organizacional y el bienestar laboral al interior de la Empresa SCARGO Security SAC, Lima – 2017. Como marco metodológico utilizó un diseño no experimental, de tipo correlacional, transaccional, y de enfoque cuantitativo. Los

resultados indicaron que existe correlación entre las variables en estudio: comportamiento organizacional, cultura organizacional y bienestar laboral.

Finalmente, Jara (2017), con la investigación denominada *Bienestar laboral, ambiente institucional y satisfacción del usuario interno en el Hospital III Angamos. EsSalud. Lima. 2016*. Tesis doctoral. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el bienestar laboral, el ambiente institucional y la satisfacción del usuario interno. Esta investigación tuvo un diseño no experimental, con un nivel correlacional y de corte transversal. Se elaboró y aplicaron tres cuestionarios: de bienestar laboral de Baigorria, de ambiente institucional de Acero y de Satisfacción del usuario interno del Ministerio de Salud del Perú. Los instrumentos elaborados aplicaron la escala de Likert. La población estuvo conformada por 60 enfermeras y a la vez representó la muestra. Los resultados, mostraron que existen correlaciones significativas y positivas entre las variables de trabajo ($r=0,461288208^{***}$ y $0,702491549^{***}$). Las evaluaciones de cada variable de estudio al ser procesadas por el SPSS nos permiten concluir que están correlacionadas significativamente. Se concluyó que las variables independientes explican significativamente la variable dependiente ($p\text{-value}=0.001<0.05$).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Comportamiento organizacional

A. Definiciones

Diversos autores han establecido conceptos e ideas sobre el comportamiento organizacional, seguidamente mencionaremos algunos importantes:

Inicialmente, Chiavenato (2009) indica que el comportamiento organizacional está referido a las diversas acciones que los trabajadores realizan en las organizaciones. Dichas

acciones de los trabajadores o empleados están ligadas a disciplinas que complementan el estudio del comportamiento organizacional como es la psicología y la sociología.

Seguidamente, Newstrom (2011) lo define como “...el estudio sistemático y aplicación cuidadosa del conocimiento sobre la forma como la gente —individuos y grupos— actúa en las organizaciones” (p.3). Además, considera que el comportamiento organizacional es una disciplina científica ya que se vienen realizando diversas investigaciones que van incrementando el nivel de conocimientos existente sobre el tema.

También tenemos a Dayley (2012), quien manifiesta que el comportamiento organizacional estudia el desempeño de las personas, así como sus diferentes actitudes a nivel individual, grupal y de forma corporativa. Esta definición basa el estudio de orden individual y grupal a características como los rasgos de la personalidad, las actitudes de los trabajadores y la motivación.

En esa línea, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) definen el comportamiento organizacional como aquel relacionado a las actitudes, comportamiento y desempeño de las personas en las organizaciones donde trabajan. De la misma manera que Chiavenato, éstos la relacionan con la psicología, sociología y además con la antropología cultural.

B.- Modelo del comportamiento organizacional

La investigación utilizará el modelo convencional del comportamiento organizacional que han usado diversos autores. Este modelo implica analizar el comportamiento de la organización en tres niveles: individual, grupal y organizacional. Cada nivel del modelo se construye en base al nivel anterior.

B1. A nivel del sistema organizacional

Se parte del estudio de los recursos humanos, donde Chiavenato (2019) menciona que son las personas que integran las empresas que desarrollan diversas funciones usando las competencias

para dar valor a las organizaciones. Las personas se constituyen en el activo más valioso de una organización por lo que hoy existe otra mirada hacia el recurso humano tratándolos como socios más que como simples trabajadores. Pero, no solo la organización está compuesta por personas, sino que además complementan estructura, tecnología y ambiente (Newstron, 2011). La estructura porque tiene que ver con los puestos que desarrollan los trabajadores a fin de que exista una estructura de relación entre directivos, funcionarios y trabajadores. También la tecnología, que ayuda a mejorar el desempeño de las labores de los trabajadores y los hace más productivos, y finalmente, el ambiente en que se desarrolla la organización que es interno y externo a ella.

Como expresa Chiavenato (2009) en este nivel se involucra a toda la organización es decir al sistema entero. Entonces el mencionar el sistema entero involucra estudiarlo desde el punto de vista del diseño, la cultura, así como de los procesos de trabajo.

B.1.1 Diseño de la organización

Definiciones:

Según Chiavenato (2009), el diseño organizacional está relacionado a la estructura organizacional para que la empresa pueda alcanzar los objetivos y estrategias. La estructura de la organización establece la coordinación entre las diversas unidades y está determinada por la filosofía de la organización. Actualmente las estructuras organizacionales son flexibles y se adaptan a las necesidades de la empresa.

En cambio, para Von (1984) citado en Chiavenato (2009), el diseño organizacional “Es el proceso de diagnosticar la situación de una organización y seleccionar e implantar la estructura más adecuada” (p.92). El autor plantea realizar un análisis situacional sobre la organización y desde allí implementar la estructura organizativa adecuada a las necesidades de la empresa.

Importancia del diseño organizacional

La implementación de un diseño organizacional a través de una estructura organizativa es importante para la gestión de la empresa. Es una actividad administrativa central para que se establezcan las coordinaciones del trabajo entre las personas de una organización e influya sobre la eficiencia de la empresa y especialmente de los trabajadores (Higuita, 2011).

Asimismo, para Franklin (2009) las empresas pueden funcionar correctamente a través de una estructura organizativa, ésta consiste en hacer una división del trabajo en la que mejore las coordinaciones a través de las estrategias elegidas.

Elementos clave de un diseño organizacional:

Según Robbins y Judge (2009), existen seis elementos que deben tomarse en cuenta para diseñar una estructura organizativa y ellos son: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del control, centralización y descentralización, y formalización.

De la misma idea fue Chiavenato (2009), quien ratificó que las dimensiones del diseño organizacional eran:

- ✓ Especialización: esta dimensión está referida a la división del trabajo.
- ✓ Departamentalización: se refiere a la agrupación de actividades en un área determinada.
- ✓ Amplitud de control: viene hacer el número adecuado de personas que pueden ser dirigidas por un líder.
- ✓ Centralización: esta dimensión se refiere a la centralización de las decisiones en el área gerencial.
- ✓ Formalización: se refiere a la normatividad elaborada y aplicada en la organización (reglas, directivas, procedimientos entre otros).

- ✓ Jerarquía de autoridad: la estructura organizativa establece el nivel jerárquico en la organización.

B.1.2 Cultura de la organización

Definiciones:

En cuanto a la cultura de la organización, Newstron (2011) indica que:

La cultura organizacional es el conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización. Esta cultura quizá sea un producto deliberado de sus miembros clave, o tan sólo una evolución al paso del tiempo. Representa un elemento fundamental del entorno laboral en el que los empleados realizan su trabajo. Esta idea de cultura organizacional es intangible, pues no se ve ni se toca, pero está presente y es permanente (p.92).

Lo anteriormente establecido, hace que la cultura de una organización resulte en el activo más valioso para la organización ya que representa la identidad de la misma. La identidad crea una fuerte relación de los empleados con la institución y establece el accionar diario a través de la misión, así como una visión compartida y alineada con las estrategias y metas de la empresa ya sea pública o privada.

También los estudios de Becker (1982) y Schein (1985) citados por Robbins y Judge (2009), definen a la cultura organizacional como un “Sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás”.

Adicionalmente, Chiavenato (1999) menciona que la cultura organizacional es una suma de normas informales y no documentadas pero que dan sentido al comportamiento del conjunto de miembros de la organización. No se ven, pero se sienten y cada miembro de la organización trabaja internaliza esa cultura a la hora de desempeñar sus actividades y funciones.

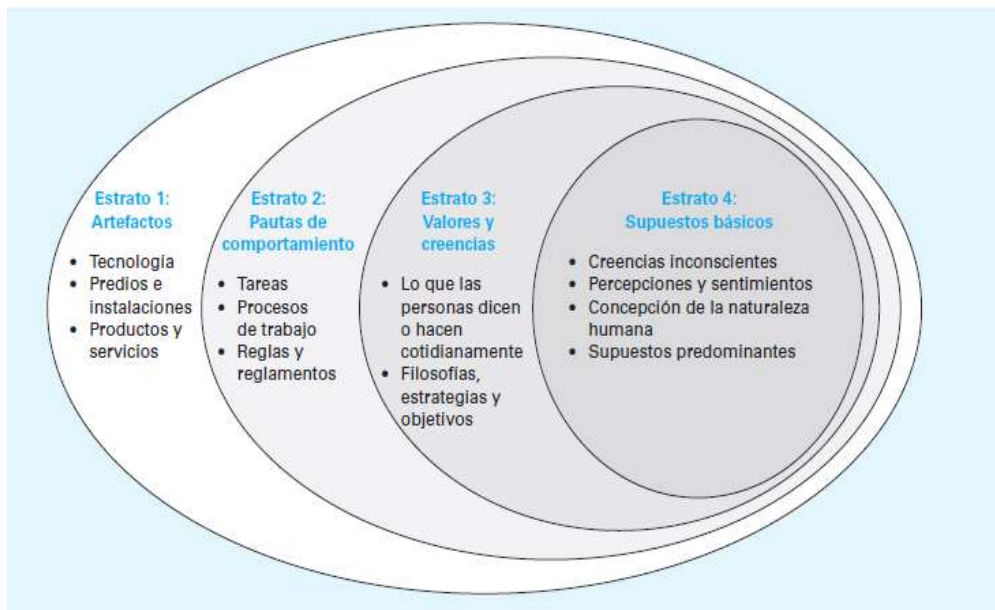
Finalmente, las culturas organizativas presentan características que las identifican y es por ello que son: distintivas (relacionadas con la misión, visión, principios y valores); estables (cambian con lentitud), implícitas (se conoce que está allí) y simbólicas (representaciones simbólicas de creencias y valores).

Estratos de la cultura organizacional:

La cultura organizacional es algo que se siente en el ambiente de la organización, por eso es que Chiavenato (2009) la compara con un iceberg tal como se observa en la figura 1.

Figura 1

El iceberg de la cultura organizacional



Nota: La figura muestra la pirámide de la cultura organizacional. Fuente: Chiavenato, 2009, *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. p.125.

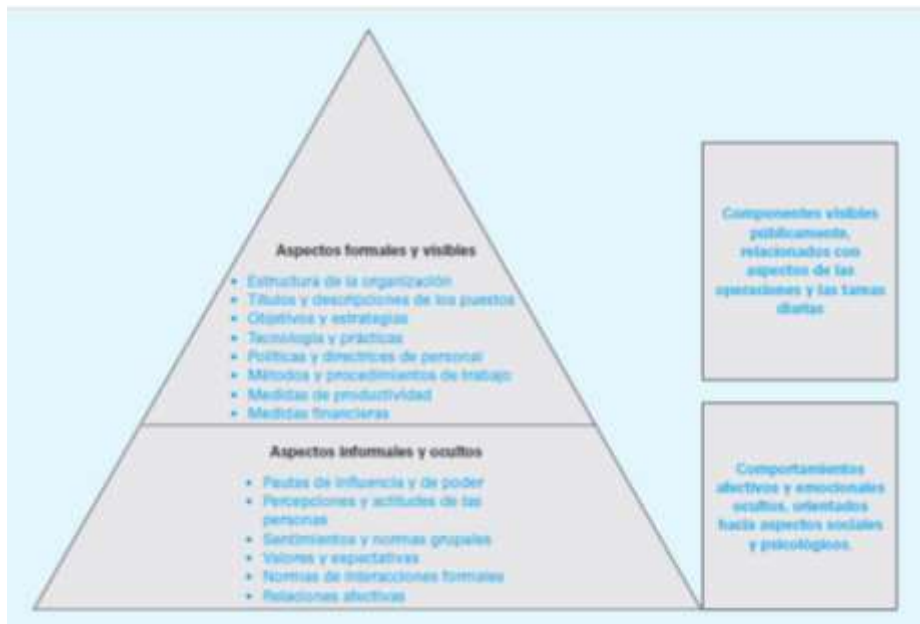
En la parte superior del iceberg, es decir en la superficie, se encuentran los aspectos formales y visibles derivados de la cultura de la organización. Son los aspectos visibles: tipo de edificios, colores, espacios, ubicación de oficinas, muebles, tecnología, métodos de trabajo, estructura organizativa y normatividad. En la parte profunda del iceberg, se encuentran los

aspectos informales y ocultos que por su misma naturaleza son difíciles de percibir: manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura.

La configuración del iceberg permite establecer los estratos de la cultura organizacional, conforme se puede observar en la figura 2:

Figura 2

Los distintos estratos de la cultura organizacional



Nota: La figura muestra los cuatro estratos de la cultura organizacional. Fuente: Chiavenato (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. p.126.

De la figura 2, se puede analizar que cuanto más superficial sea el estrato, mejores posibilidades existen de cambiar ya que los aspectos que reflejan son más físicos. Pero, cuanto más profundo es el estrato mayor dificultad en cambiar la cultura de la organización (Chiavenato, 2009).

B.1.3 Comunicación

Definiciones:

En cuanto a la comunicación, Robbins y Jugde (2009) enfatizan la importancia de ésta para las organizaciones y no solo a través de la transmisión del mensaje sino no, de entender el mensaje que se desea transmitir. En una organización empresarial es importante entender y comprender

el mensaje a fin de que haya coherencia entre los miembros sobre las coordinaciones o acciones a realizar. Es por eso que el autor menciona que “la comunicación debe incluir la transferencia y la comprensión del significado”. (p.351)

También Chiavenato (2019), refiere que “la comunicación es el intercambio de información entre personas” (p.351). La comunicación es la divulgación del mensaje que se pretende transmitir. El mismo autor refiere que la comunicación es la transferencia de información de persona a persona.

Importancia de la comunicación:

La comunicación es importante porque permite:

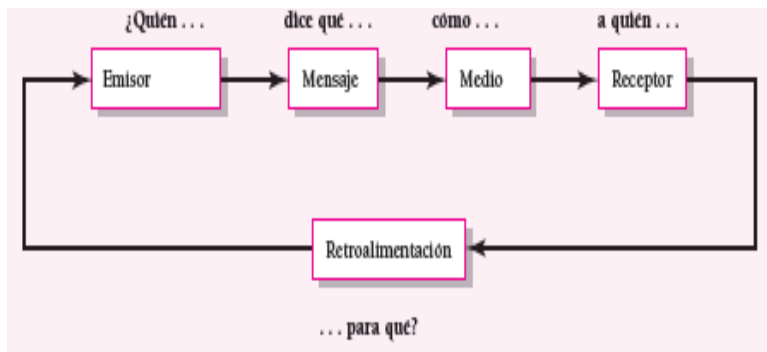
- ✓ Impulsa la motivación de las personas
- ✓ Ayuda a alcanzar las metas de las personas y del grupo
- ✓ Responde a los cambios de la empresa
- ✓ Expresar emocionalmente los sentimientos de satisfacción y frustración.
- ✓ Cubre necesidades de relación con la sociedad
- ✓ Proporciona información necesaria para la toma de decisiones en la organización

Proceso de la comunicación:

El proceso de la comunicación está constituido por cinco elementos: ¿Quién... dice qué...cómo...a quién...para qué?, dicho proceso fue propuesto por Lasswell (1948) y citado en Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006).

Figura 3

El proceso de comunicación



Nota: La figura muestra el proceso de la comunicación. Fuente: Ivancevich, Konopaske & Matteson, (2006). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill. p.422.

Además, el modelo de comunicación que se desarrolla implica integrar los siguientes elementos: emisor, codificación, mensaje y medio, decodificación, receptor, retroalimentación y ruido:

- ✓ El emisor, es quien emite el mensaje (puede ser el directivo o el empleado)
- ✓ La codificación, es donde se traducen las ideas en símbolos
- ✓ Codificador traduce las ideas a través de símbolos.
- ✓ Mensaje, es resultado de la codificación.
- ✓ Medio, es el transmisor del mensaje
- ✓ Decodificación y receptor, es la interpretación del mensaje
- ✓ Retroalimentación, es el proceso bidireccional entre el emisor y receptor.
- ✓ Ruido, es lo que distorsiona el mensaje

La dirección de la comunicación en las organizaciones:

La comunicación se direcciona hacia arriba y hacia abajo, a continuación, se detalla:

La comunicación hacia abajo, es aquella que fluye del nivel superior al inferior, el caso de un directivo hacia los empleados. Este tipo de comunicación según Robbins y Jugde (2009) se da cuando se dan una serie de instrucciones a los empleados de lo que tienen que realizar o informarles sobre la normatividad existente en la empresa, comunicar los problemas existentes o dar retroalimentación sobre el trabajo desempeñado. Este tipo de comunicación se da de

forma oral, cara a cara o escritas o correos electrónicos y los empleados reciben un flujo de comunicaciones necesarias para tomar decisiones.

En cambio, la comunicación hacia arriba es aquella es del nivel inferior hacia el superior. Es decir, de los empleados a los directivos. De esta forma los directivos se encuentran informados sobre los avances de los trabajadores, perciben los sentimientos y emociones y además permiten a los que toman decisiones mejorar la problemática de la organización. En este tipo de comunicación, los del nivel jerárquico reciben el flujo de comunicaciones necesarias para detectar alguna situación problemática.

B.1.4 Liderazgo

Definiciones:

De acuerdo a Robbins (1999) citado en Gómez (2002), el liderazgo representa la influencia que ejerce un líder sobre un grupo a fin de alcanzar las metas propuestas.

En esa línea, Chiavenato (1999) citado en Gómez (2002) refiere que el “Liderazgo es, además, la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (p.64).

Este fenómeno del liderazgo es característico de la interacción social entre las personas y es por ello que se le debe dar la importancia debida.

Adicionalmente, Gómez (2002) menciona que el liderazgo pasa por convencer a la contraparte y de esa manera puedan buscar los objetivos de la organización previamente definidos. Si existe el liderazgo, también existe el que mueve el liderazgo y ese es llamado líder, quien se convierte en el estímulo que necesitan los subordinados.

Como expresa Peiró y Rodríguez (2008), citado en Salguero (2017) el liderazgo influye sobre el bienestar de las empresas y las personas, así como de la salud.

Teorías del liderazgo:

Las teorías están constituidas por los principios y leyes. Las teorías del liderazgo según Chiavenato (2019) se clasifican en tres grupos:

Tabla 1

Las teorías del liderazgo

Teorías	Características
Teorías de rasgos de personalidad	Principales características de personalidad que tiene el líder
Teorías sobre estilos de liderazgo	Formas y estilos de comportamiento adoptados por el líder.
Teorías situacionales de liderazgos	Adecuación del comportamiento

Fuente: Tomado de Chiavenato, 2019. Introducción a la teoría general de administración.p.79 https://biblioteca.cunef.edu/gestion/catalogo/index.php?lvl=notice_display&id=48476.

D. Nivel grupal

Las estructuras tradicionales del trabajo individual están siendo dejadas de lado por los gerentes de las organizaciones y se plantean hoy en día trabajos realizados por grupos o equipos de personas quienes mejoran la productividad y coherencia en el desempeño de sus funciones. El contexto actual lleno de incertidumbre, constantes cambios y una gran competencia hace que se replantee la forma de trabajar hacia espacios más de grupos que individualizados.

Definiciones:

Según Bass (1960) citado en Chiavenato (2009) el grupo “Es un conjunto de personas que se benefician de la existencia del grupo”. Las personas según el autor, tienen ventajas al interactuar con otro grupo de personas ya sea por las experiencias o conocimiento que existen entre las personas que conforman el grupo.

Igualmente, Robbins (2004), define al grupo “Como el conjunto de dos o más individuos que se relacionan y son interdependientes y que se reunieron para conseguir objetivos específicos” (p.219).

De igual manera, Schein (1982) citado en Franklin y Krieger (2011) manifiesta que el grupo es un conjunto de personas que tiene las características siguientes:

- Interactúan unas con otras.
- Son psicológicamente conscientes unas de otras.
- Se perciben a sí mismas como grupo.
- Su tamaño está limitado por la interacción y percepción mutua (unos 20 miembros como máximo).
- Mantienen una relación de interdependencia para la realización de una actividad (p.204)

La definición de los autores deja en claro que en el grupo la interacción de las personas o los empleados permite conseguir los objetivos planteados y mejorar su rendimiento.

En cambio, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) incorporan la palabra equipos y hacen notar la diferencia con los grupos. Sobre los grupos, indican que están formados por más de dos personas que persiguen algo en común. De otra manera, los equipos vienen a ser grupos que ya se encuentran fortalecidos y que tienen interacción entre los miembros y son motivados para alcanzar sus objetivos y metas. Pero no todos los grupos llegan a convertirse en equipos, ello depende de su proceso de maduración e interdependencia.

Tipos de grupos:

Dentro de los tipos de grupos, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) han definido dos tipos de grupos:

- ✓ Grupo formal, que es aquel donde los miembros desarrollan tareas determinadas de acuerdo a las metas establecidas por la organización. Asimismo, Robbins y Judge (2009) enfatiza que los grupos formales están definidos por la estructura organizativa de la empresa y se vinculan con las metas de la organización.
- ✓ Grupo informal, es aquel donde los miembros desarrollan tareas diferentes de las que exige la organización. También, Robbins y Judge (2009), indica que estos grupos no están estructurados organizacionalmente. Además, Hellriegel & Slocum (2004) indica que el grupo informal surge de la actividad cotidiana de los miembros de una

organización. En estos grupos los miembros satisfacen necesidades sociales y de seguridad.

Los equipos de trabajo:

Según Robbins (2004), el “equipo de trabajo genera sinergia positiva a través de un esfuerzo coordinado”. Además, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) había indicado que los equipos están formados por grupos maduros por lo que esa sinergia positiva si es realizable atendiendo a los objetivos y metas de las organizaciones. Es por ello que, muchas organizaciones han realizado reestructuraciones de sus procesos a través de la conformación de equipos para mejorar el rendimiento o productividad del trabajo.

Tipos de equipos de trabajo:

Existen cuatro tipos de quipos de trabajo los cuales se detallan a continuación (Robbins, 2004):

✓ **Equipos de solución de problemas**

Los equipos están conformados por miembros que comparten soluciones a problemas encontrados sobre métodos y procesos de trabajo. estos equipos solo pueden sugerir, pero no pueden implementar por sí solos estas soluciones. Ejemplo de estos equipos son los círculos de calidad.

✓ **Equipos autodirigidos**

Son grupos conformados entre 10-15 miembros de la organización que realizan trabajos de forma interdependiente y asumen responsabilidades de supervisores antiguos dentro de los ejemplos tenemos: planeación y programación del trabajo, asignación de tareas, control del trabajo, toma de decisiones operativas, tomar acciones cuando se requiera entre otros.

✓ **Equipos multidisciplinarios** Son aquellos equipos conformados por miembros de igual nivel jerárquico pero que vienen de distintas áreas de trabajo de la organización y tienen como objetivo cumplir una tarea determinada.

Estos equipos permiten a los miembros de diferentes áreas interactuar y desarrollar capacidades y habilidades que luego serán compartidas. Pero la desventaja de esta clase de equipos por el hecho de ser de distintas disciplinas resulta muy difícil de manejar, además toma tiempo que los equipos aprendan a trabajar desde diversa óptica profesional. la conformación y consolidación de estos equipos de trabajo toma tiempo a fin de generar confianza entre los miembros.

✓ **Equipos virtuales**

Los equipos virtuales realizan sus actividades con la tecnología informática y así estar conectados para la realización de las tareas encomendadas. Los espacios virtuales son adecuados cuando las personas no se encuentran físicamente cerca y pueden compartir información, tomar decisiones, finalizar las tareas. además, se pueden conectar con equipos o miembros que se encuentren en otras ciudades o países y el trabajo no se detiene.

Las desventajas de los equipos virtuales son que, al no haber contacto físico no existen expresiones para verbales, es decir, tono de voz, volumen e inflexión. asimismo, las expresiones no verbales tampoco pueden ser vistas como el movimiento ocular, expresión facial entre otros. Lo mencionado anteriormente dificulta la comunicación entre los miembros ya que no se provee de significado que es tan necesario a diferencia cuando los espacios son de cara a cara como menciona Robbins (2004).

E. Nivel individual

Las personas son el recurso más importante en una organización e incluso más que las máquinas, infraestructura, recursos financieros entre otros; ya que son las personas o individuos quienes planifican, organizan, ejecutan y controlan las diversas actividades a través de funciones asignadas en la organización. Es Chiavenato (2009) quien al respecto menciona que “Las personas son el principio, el punto medio y el final de las organizaciones” (p.183).

E.1 Personalidad:

Definiciones

De acuerdo con Allport (1937) citado en Robbins (2011), la personalidad está constituida por una organización de sistemas psicofísicos que determinan el entorno de la persona.

La personalidad para Robbins (2011), es el conjunto de formas reactivas de una persona ante determinados eventos suscitados por otras personas. las formas en cómo reaccionan las personas determinan la persona que tiene.

También, Ivancevich, Konopaske, y Matteson (2006) agregan que la personalidad es “un conjunto relativamente estable de sentimientos y comportamientos que se formaron de manera significativa por medio de factores genéticos y ambientales” (p.88).

En esa línea, Filloux (1984) citado en Franklin (2011), afirma: que la personalidad está relacionada a las características de conducta que desarrolla el organismo humano en la interacción con las demás personas. Además, el hombre vive de sus hábitos, creencias, reacciones, así como de las exigencias del ambiente con la sociedad.

La personalidad va sufriendo cambios a lo largo de las etapas de la vida y también por los hechos pasados de las personas lo que configuran una estructura de la personalidad compuesta por los hechos pasados y situaciones presentes de los seres humanos.

Tal como se puede observar en la figura 4, los componentes de la estructura de la personalidad:

Figura 4

Componentes de la estructura de la personalidad



Nota: La figura muestra los componentes de la estructura de la personalidad. Tomado de Comportamiento organizacional (p.129), por Franklin y Krieger, 2011, Pearson.

Modelo de los cinco factores de la personalidad:

De acuerdo a Robbins (2011), existen muchas investigaciones a lo largo de los años, los mismos que han permitido agrupar en cinco dimensiones el estudio de la personalidad: extroversión, adaptabilidad, meticulosidad, estabilidad emocional y apertura a las experiencias.

- ✓ La extroversión, se refiere a la comodidad de las relaciones que tiene una persona en relación a las otras personas. Las personas extrovertidas son gregarias, asertivas y sociables. Las personas introvertidas en cambio son reservadas, tímidas y calladas.
En el ámbito de las organizaciones, los empleados extrovertidos suelen desempeñarse muy bien en el área de ventas (ya que deben influir sobre los clientes) así como en los puestos directivos. además, las personas extrovertidas son más abiertos a las capacitaciones y suelen estar más satisfechos con su labor (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).
- ✓ La adaptabilidad, se refiere a las personas tienen disposición para aceptar las opiniones de otras personas. Las características de estas personas se notan cuando son más cooperativas, cálidas y confiables. En cambio las personas que no se adaptan son más frías, inconformes y antagonistas.

- ✓ La meticulosidad, esta característica está referida a la confiabilidad de las personas. La persona que es meticulosa se le ve responsable, organizada, confiable y persistente. las personas que no son meticulosas se les ve distraídas, desorganizadas y poco confiables.
- ✓ La estabilidad emocional, es cuando las personas pueden controlar sus emociones, mientras que las que no pueden controlar se vuelven neuróticas (nerviosas, depresivas, ansiosas e inseguras).
- ✓ La apertura a las experiencias, esta última dimensión se refiere al rango y fascinación que tienen las personas por algo nuevo. las personas que se caracterizan por esta dimensión son gente creativa, curiosa y con sensibilidad artística.

E.2 Actitudes:

Definiciones:

Según Robbins (2004), las actitudes son subjetivas ya que “Las actitudes son juicios evaluativos, favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos” (p.71).

En cambio, Newstron (2011), refiere que “Las actitudes son los sentimientos y creencias que determinan, en gran parte, la forma en que los empleados perciben su entorno, se comprometen con objetivos establecidos y, en última instancia, se conducen”.

Tipos de actitudes

Se establecen tres tipos de actitudes las cuales son: cognición, afecto y comportamiento (Robbin, 2011):

- La cognición está referida a un enunciado de valor por parte de las personas
- El afecto, es la parte emocional o sentimental de las personas, y
- El comportamiento, es el hecho de conducirse de alguna manera con alguien o algo.

El autor a través de un ejemplo pretende mostrar la relación entre las actitudes y el comportamiento. A continuación, se muestra la relación en la Figura 5:

Figura 5

Relación entre actitudes y comportamiento



Nota: La figura muestra la relación entre las actitudes y el comportamiento. Tomado de S. Robbins, 2011, Pearson Prentice Hall.

En la figura 5 se puede observar cómo se relacionan los componentes de las actitudes de las personas. El ejemplo se centra en que una persona espera un ascenso, pero se da con la sorpresa que el supervisor asciende a un compañero suyo y esto provoca lo siguiente:

- ✓ La cognición, porque el empleado pensaba que lo ascenderían a él.
- ✓ El afecto, el empleado se encuentra molesto con el supervisor porque cree que él lo merecía y no su compañero.
- ✓ El comportamiento, ante ello el empleado busca otro lugar donde ir a trabajar.

E.3 Percepción:

Definiciones:

Antes de repasar las definiciones se debe indicar que el término Percepción ha sido estudiado principalmente por la psicología. Es por ello que, bajo la disciplina de la psicología, la percepción es un proceso cognitivo de la conciencia, y ello implica reconocer, interpretar y dar significado cuando se hacen juicios en relación a las sensaciones que se obtienen del ambientes

social y físico (Vargas, 1994). Es preciso indicar que la palabra percepción proviene del latín *per capiere*, cuyo significado es “obtenido por captura o por captación” (Chiavenato, 2009).

Inicialmente, Hellriegel & Slocum (2009) quien la define como, “La percepción es el proceso por el cual la gente selecciona, organiza, interpreta y responde a la información del mundo que la rodea” (p.66). El autor menciona que esa información está dada por los sentidos de la vista, olfato, oído, tacto y gusto.

De la misma manera Robbins y Jugde (2009) quienes indican que la percepción está basada en organización e impresión de los sentidos de las personas con la finalidad de darle un significado.

Seguidamente Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) la definen como “Proceso por el cual un individuo le da significado al entorno. Supone organizar e interpretar varios estímulos en una experiencia psicológica”.

La definición de los autores permite inferir que la percepción está determinada por una impresión psicológica de lo que el individuo tiene en el entorno.

Factores determinantes del comportamiento humano:

Las personas basan su comportamiento en percepciones que en hechos objetivos (Chiavenato, 2009). Existen tres fuerzas que determinan el comportamiento de las personas los cuales son:

- ✓ Los factores externos o ambientales, que son aquellos que impactan en el individuo de forma permanente.
- ✓ Los factores rectores internos, que son aquellos inherentes a la personalidad. Nacen de las experiencias propias y de la comunicación con otras personas
- ✓ Los factores dinámicos internos, que son aquellos que le dan mayor dinamismo a la personalidad y representan los motivos de activación del procesamiento y registro de la información.

Factores que influyen en la percepción:

✓ Factores de la situación

Los factores de la situación son aquellos relacionados al contexto dentro del cual se perciben los objetos, las personas o las situaciones. Como ejemplo, Chiavenato (2009) dice que “Una persona que viste traje y corbata sería percibida como normal en un despacho, como alguien refinado en un bar y totalmente fuera de lugar en una playa. La situación afecta la percepción”.

✓ Factores situados en el blanco

Son aquellos factores que se encuentran dentro de un blanco observado, es decir, que el blanco es como si fuera el foco de la atención por el cual los comportamientos de personas llaman más la atención y son percibidos de una determinada manera.

Las características más resaltantes son:

- La intensidad: pues a más fuerte es el estímulo, mayor la probabilidad de ser percibido.
- El tamaño: pues a mayor sea el estímulo, mayor la probabilidad de ser percibido.
- El cambio: pues cuanto más cambiante sea el estímulo, mayor la probabilidad de ser percibido.
- El contraste: cuanto más contrastante sea el estímulo, mayor la probabilidad de ser percibido.
- Repetición: cuanto más repetitivo y frecuente sea el estímulo, mayor la probabilidad de ser percibido.

✓ **Factores internos**

Estos factores son desde el punto de vista del observador pues trata de explicar lo que está percibiendo. Las características de los factores internos son:

- La atención: esta característica indica que las personas se concentran en una parte del fenómeno que les interesa.

- Los motivos o aspectos motivacionales: Los motivos influyen en la percepción ya que hacen que la percepción sea más selectiva.
- Intereses y valores. Las personas tienden a concentrarse en aquellos aspectos del mundo que están relacionados con sus intereses y valores.

E.4 Motivación

Definiciones:

Es Marshall (1955) citado en McClelland (1989) quien indica que la motivación es “la forma en que la conducta se inicia, es activada, mantenida, dirigida e interrumpida” (p.35). Tiene que ver con el porqué de la conducta humana.

Además, LePine, J. A., LePine, M. A. & Jackson (2004) citado en Hellriegel & Slocum (2009) definen a la motivación como las fuerzas que mueven a las personas a comportarse de una determinada manera. La motivación es un constructo hipotético que ayuda a comprender el comportamiento humano.

También Robbins & Judge (2009) definen a la motivación como “Es el resultado de la interacción de los individuos con la situación” (p.175). Igualmente, Chiavenato (2009) quien define a la motivación como “La motivación es un proceso psicológico básico” (236).

Finalmente, Franklin y Krieger (2011) define a la motivación como aquella que “se asocia con el sistema de cognición de las personas, en el cual está involucrada la representación de lo que éstas saben de sí mismas y del ambiente que las rodea” (p.100)

Factores determinantes:

De acuerdo a Chiavenato (2009), la motivación es un proceso que depende del curso, intensidad y la persistencia:

- ✓ El curso, es la dirección hacia la cual se dirige el comportamiento. El esfuerzo se debe encaminar a alcanzar el objetivo que define la dirección. El objetivo puede ser organizacional (definido por la organización) o individual (deseado por la persona).

- ✓ La intensidad es el esfuerzo que la persona dirige hacia un curso definido. La intensidad del esfuerzo no siempre corresponde con su calidad, es decir, puede no haber congruencia entre el esfuerzo y lo que se pretende alcanzar, o sea, el objetivo deseado.
- ✓ La persistencia es la cantidad de tiempo durante el cual la persona mantiene un esfuerzo. Una persona motivada suele persistir en su comportamiento hasta que alcanza plenamente su objetivo (p.137).

2.2.2 Bienestar laboral

A. Definiciones

Los especialistas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) citado en Echevarría y Santiago (2017), define al bienestar laboral como una conjunción de factores, desde los biológicos, psicológicos y sociales. Asimismo, las organizaciones buscan el bienestar de sus empleados ya que éste mejora el desempeño de los indicadores operativos, constituyendo el capital humano en un activo importante.

Según Arenas (1993), quien es citado por Aguilar (2007) manifiesta que el bienestar laboral generalmente es empleado para indicar acciones planificadas de los servicios y/o bienes dentro de las organizaciones, a fin de cubrir las diferentes necesidades de los trabajadores con el objetivo de fomentar relaciones dentro y fuera de la organización. (p.23). Bajo esta perspectiva muchas veces permite que el trabajador se comprometa o involucre a solucionar problemas laborales y las relaciones interpersonales las lleve al campo social, cultural repercutiendo positivamente en la productividad, tanto en su persona como en la institución donde labora.

En ese sentido, Calderón, Murillo y Torres (2003), indican que existe una relación directa entre el bienestar laboral, la satisfacción del trabajador y los beneficios que logre la empresa y sus clientes, al implementar programas, mejoras en las condiciones de trabajo e implementar estrategias en logro de la motivación que busquen una mejora calidad de vida laboral;

requiriéndose además la implementación de una fuerte estructura organizacional basada principalmente en el recurso humano fin de que establezcan una característica basada en la cultura organizacional (p. 111)

Adicionalmente, Tubón (2019) en relación al bienestar laboral aducen que éste es una forma de vida presente en el ámbito familiar, laboral social y personal. Asimismo, esta forma de vida debe contemplar la plenitud y un futuro prometedor para los individuos.

B. Bienestar psicosocial

Es Echevarría y Santiago (2017), quien menciona que el bienestar psicosocial en el ámbito laboral está referido a las percepciones y experiencias de los miembros de la organización.

Esta dimensión está integrada por factores psicológicos y sociales que se dan en el ámbito laboral y que por lo tanto afectan la calidad de vida del trabajador. Dentro de los factores mencionados están los aspectos afectivos de competencias y expectativas.

B1. Afectos

Según Wright y Doherty (1998) citado en Beleño et al. (2014) el estado afectivo de los trabajadores es parte del bienestar psicológico y está relacionado a cómo se sienten los trabajadores de una organización en términos de activación y de grado de placer experimentado. Es, Mañas y Cols (2005) citado también en Beleño, et al. (2014) quien manifestó que aquellos trabajadores que tengan sensaciones activas serán trabajadores que se caractericen por ser dinámicos, contentos y entusiastas en su lugar de trabajo.

Finalmente, Beleño et al (2014) indicaron que los afectos representan “el estado psicofísico global de calidad, duración y grado de consciencia variables”.

B2. Competencias

Las competencias están referidas a los “conocimientos, aptitudes, habilidades, control y persistencia para hacer frente a las dificultades y barreras y alcanzar el desempeño, disposición para hacer y saber cómo desempeñar el rol” (Beleño et al, 2014, p.21).

Al individuo se le puede analizar desde el punto de vista de las competencias laborales y es en el ámbito de la gestión pública que la unidad de recursos humanos o de quien haga sus veces aplica el proceso de contratación o incorporación de personal a través del reclutamiento, selección, contratación e inducción de las personas que son seleccionadas para ocupar los puestos de trabajo de la institución donde postulan en función a las competencias labores que poseen.

B3. Expectativas

Las expectativas de los individuos están relacionadas a lo que esperan estos individuos frente a las diferentes situaciones de la vida (Echevarría y Santiago, 2017). En el ámbito laboral, las expectativas se encuentran relacionadas con la motivación intrínseca, el diseño de las tareas designadas, puesto de trabajo y las relaciones humanas que sirven como el incentivo de la motivación. De acuerdo a Vadillo (2013) citado en Vanegas (2018) indica que debe existir un equilibrio entre los requerimientos del puesto de trabajo y las necesidades de los individuos a fin de que las expectativas se cumplan.

C. Efectos colaterales

Los efectos colaterales vienen a ser los daños causados de manera voluntaria o accidental cuando en realidad debían generar otros resultados. La colateralidad se refiere a algo secundario e indirecto y que surge como consecuencia indirecta de algo. Dentro de los efectos colaterales tenemos la somatización, el agotamiento y la alienación:

C1. Somatización

La somatización viene a ser la afección crónica de un individuo que se caracteriza por múltiples dolencias físicas que duran largos años y que provoca importantes desajustes.

Estas dolencias físicas son causadas por factores psicológicos y no por alguna enfermedad evidenciada. Dentro de las dolencias físicas del individuo se tiene las siguientes: “Dolor abdominal, distensión, dolores musculares, dolor lumbar, dolor articular, dolores de cabeza y dificultades respiratorias” (Beleño et al., 2014).

C2. Agotamiento

El Síndrome del desgaste laboral de autoría de Herbert J. Freudenberger, establece que el origen de los males de los individuos viene a ser la motivación laboral, ello explica la deficiente estimulación, baja productividad, así como el desgaste psíquico, emocional y física. Otros autores definen el agotamiento como un “agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo”

Asimismo, considerar que el desgaste laboral empieza con niveles de estrés altos y que duran mucho tiempo generando en el trabajador condiciones de tensión, irritabilidad y cansancio (Beleño et al, 2014).

C3. Alienación

La alienación está referida a la actividad dañina que significa el trabajo, siendo más bien un sufrimiento para el trabajador. La alienación impide la formación humana del individuo y lo torna en un ser aislado (Beleño et al. 2014).

La alienación se manifiesta en tres partes:

a) En los productos del trabajo

El trabajador no se adueña ni controla los frutos de su trabajo.

b) En la actividad del trabajo

El trabajador no participa del proceso de producción de los productos, sino que ejecuta procedimientos de otros.

c) En la especie

El trabajador no se desempeña plenamente como ser humano

2.3 Bases filosóficas

En los diversos estudios y conocimientos de la lógica y la filosofía de las ciencias en aras de investigar sobre el comportamiento humano se han diseñado desde modelos matemáticos en épocas antiguas hasta el surgimiento de ideas del ámbito académico. Es por ello que se reconoce desde los inicios que el conocimiento se encuentra en el comportamiento humano.

En el siglo XX, ya se reconocía la importancia de las personas en las organizaciones. Por eso representantes como Robert Owen, Hugo Munsterberg, Mary Parker Follett (citados en Robbins y Coulter, 2014), fueron quienes contribuyeron al desarrollo del modelo conductual del que surge el comportamiento organizacional. También están las colaboraciones de Chester Barnard (1968), destacando la importancia de los sistemas cooperativos. De igual manera en relación al ambiente que influye sobre el comportamiento se encuentra la contribución de Lawrence y Lorsch (1967) y con respecto al clima organizacional se tienen los aportes de Brunet (1987).

En relación al comportamiento organizacional, reviste de especial importancia para los estudiosos de las organizaciones como los mencionados anteriormente, pues el comportamiento humano es clave para una organización, por lo que dirige su mirada a ello. El comportamiento expresado en actos y actitudes de los trabajadores depende el éxito tanto interno y externo de la organización.

2.4 Definición de términos básicos

✓ **Bienestar laboral**

Es la conjunción de factores, desde los biológicos, psicológicos hasta los sociales. (Echevarría y Santiago, 2017).

✓ **Comportamiento organizacional**

El comportamiento organizacional está referido a las diversas acciones que los trabajadores realizan en las organizaciones. Dichas están ligadas a la psicología y la sociología (Chiavenato, 2009).

✓ **Cultura organizacional**

Es el conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización (Newstron, 2011, p.92).

✓ **Liderazgo**

Representa la influencia que ejerce un líder sobre un grupo a fin de alcanzar las metas propuestas (Robbins, 1999).

✓ **Personalidad**

Está constituida por una organización de sistemas psicofísicos que determinan el entorno de la persona (Robbins, 2011).

✓ **Actitudes**

Son juicios subjetivos que pueden ser favorables o desfavorables. Dichos juicios pueden ser sobre personas, cosas o hechos (Robbins, 2004).

✓ **Percepción**

Es el proceso por el cual la gente selecciona, organiza, interpreta y responde a la información del mundo que la rodea (Don, 2004, p.66).

✓ **Motivación**

La motivación está referida a la forma en cómo responde la conducta humana (Marshall, 1955 citado en McClelland, 1989).

✓ **Bienestar psicosocial**

Está referido a las percepciones y experiencias de los miembros de la organización (Echevarría y Santiago, 2017).

✓ **Efectos colaterales**

Daños causados de manera voluntaria o accidental debido a situaciones presentadas.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el sistema organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.
- Existe una relación significativa entre el nivel grupal y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.
- Existe una relación significativa entre el nivel individual y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.

2.6 Operacionalización de las variables

2.6 Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Comportamiento organizacional	Estudia el desempeño de las personas, así como sus diferentes actitudes a nivel individual, grupal y de forma corporativa (Dayley, 2012).	La variable comportamiento organizacional se encuentra dividida a nivel individual, grupal y organizativa. La información será recolectada de fuentes primarias a través de la aplicación de un cuestionario.	D1. Nivel organizacional	Diseño organizacional
				Cultura organizacional
				Comunicación
				Liderazgo
			D2. Nivel grupal	Equipos
				Toma de decisiones
			D3. Nivel individual	Personalidad
				Actitudes
				Percepción
				Motivación
Decisiones				
Bienestar laboral	Es la conjunción de factores, desde los biológicos, psicológicos y sociales. Las organizaciones buscan el bienestar de sus empleados ya que éste mejora el desempeño de los indicadores operativos (OIT, 2016) citado en Echevarría y Santiago (2017).	La variable bienestar laboral se encuentra dividida a nivel del bienestar psicosocial y de los efectos colaterales de los individuos. La información será recolectada de fuentes primarias a través de la aplicación del cuestionario de LeBlanch.	D1. Bienestar psicosocial	Afectos
				Competencia
				Expectativa
			D2. Efectos colaterales	Somatización
				Agotamiento
				Alienación

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La investigación fue básica, dado que recogió la información de la realidad problemática (Valderrama, 2013, p. 38); fue de enfoque cuantitativo. Además, el diseño fue de corte transversal, pues recogió la información de la unidad de análisis en un solo momento. La investigación fue de tipo correlacional dado que el objetivo fue encontrar la relación entre las variables de estudio; y no experimental ya que las variables involucradas en el estudio no fueron manipuladas, sino tratadas tal cual se recogieron los datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estará constituida por 192 trabajadores (tabla 2): La Dirección General de Programas y Proyectos en Vivienda y Urbanismo (DGPPVU), la Oficina de Seguridad y Defensa Nacional (OSDN) y el Programa Nuestras Ciudades (PNC) del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Lima.

Tabla 2

Distribución de los elementos de la población

Oficina y/o Programa (ESTRATOS)	Total	Proporción
Dirección General de Programas y Proyectos en Vivienda y Urbanismo (DGPPVU)	40	0.21
Oficina de Seguridad y Defensa Nacional (OSDN)	15	0.08
Programa Nuestras Ciudades (PNC)	137	0.71
Total	192	1.00

3.2.2 Muestra

La muestra será estratificada, no probabilística ya que no estará sometida a aleatoriedad en la elección de sus elementos, asumiendo su existencia en base a los requerimientos de la investigación. Para lo cual se considerará la siguiente fórmula:

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

Datos:

N	= Tamaño de la población	: 192 trabajadores
n	= Elementos necesarios de la muestra	: 128 trabajadores
Z	= Nivel de confianza (Z) 95%	: 1.96
p	= Probabilidad de ocurrencia del evento.	: 0.50
q	= Probabilidad de no ocurrencia del evento	: 0.50
E	= Error seleccionado	: 5 %

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{192 * 1.96_{\alpha}^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(192 - 1) + 1.96_{\alpha}^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 128$$

Tabla 3

Distribución estratificada de los elementos muestrales

Oficina y/o Programa (ESTRATOS)	Total	Proporción	Muestra	Muestra por Estratos
Dirección General de Programas y Proyectos en Vivienda y Urbanismo (DGPPVU)	40	0.21	26.67	27.00
Oficina de Seguridad y Defensa Nacional (OSDN)	15	0.08	10.00	10.00
Programa Nuestras Ciudades (PNC)	137	0.71	91.33	92.00
Total	192	1.00	128	129.00

La muestra estratificada estuvo constituida por 129 trabajadores, pero fueron aplicados 131 cuestionarios.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta. Como instrumento se aplicó un cuestionario para cada variable de estudio; las alternativas a las repuestas de sus preguntas fueron de tipo Likert: 1= Muy Mala; 2= Mala; 3=Regular; 4=Buena y 5= Muy buena.

Para la variable del comportamiento organizacional se utilizó el instrumento diseñado en base a las dimensiones de nivel organizacional, nivel grupal y nivel individual, el cual tuvo 24 preguntas o ítems.

En cuanto al bienestar laboral se tomó como base el Cuestionario de Bienestar General de Blanch et al (2010) cuyas dimensiones se centran en: bienestar psicosocial (afectos, comportamientos y expectativas) y efectos colaterales (somatización, agotamiento y alienación). El cuestionario adaptado para la investigación contó con 26 preguntas y dicho instrumento se aplicó a través de Google Forms.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Previo al proceso y organización de los datos, se elaboró un registro de base de datos en Excel, posteriormente se realizó el proceso de limpieza de datos, luego los cálculos y el análisis estadístico que fueron procesados con el programa Spss 26 y el Stata versión 16.

En el análisis estadístico se realizó el análisis exploratorio de datos y el análisis descriptivo e inferencial, según las variables de estudio.

Para encontrar las relaciones de las variables en estudio se utilizó el coeficiente de correlación de rho de Spearman. Finalmente se diseñaron tablas y figuras para el análisis de los datos correspondientes.

3.5 Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Comportamiento organizacional D1: Nivel organizacional D2: Nivel grupal D3: Nivel individual Bienestar laboral D1: Bienestar psicosocial. D2: Efectos colaterales	Dimensión 1: I1: Diseño organizacional I2: Cultura organizacional I3: Comunicación I4. Liderazgo Dimensión 2: I1: Grupos I2: Toma de decisiones Dimensión 3: I1: Personalidad I2: Actitudes I3: Percepción I4: Motivación I5. Decisiones Dimensión 1: I1: Afectos I2: Competencias I3: Expectativas Dimensión 2: I1: Somatización I2: Desgaste I3: Alineación	Tipo de Investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional Diseño: No experimental Transversal Población: 192 trabajadores Muestra: 131 trabajadores Enfoque: Cuantitativo Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Estadístico:
¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022?	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.	Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cuál es la relación entre el sistema organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022?	Establecer la relación entre el sistema organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.	Existe una relación significativa entre el sistema organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.			
¿Cuál es la relación entre el nivel grupal y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022?	Establecer la relación entre el nivel grupal y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.	Existe una relación significativa entre el nivel grupal y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.			
¿Cuál es la relación entre el nivel individual y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022?	Determinar la relación entre el nivel individual y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022	Existe una relación significativa entre el nivel individual y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.			

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Validez de contenido

Para la validación del instrumento que mide las variables Comportamiento Organizacional y Bienestar laboral se utilizó el juicio de expertos, el cual estuvo conformado por cuatro profesionales especialistas en la temática.

Tabla 4

Validez de contenido: Instrumento-cuestionario de la variable Comportamiento Organizacional

Experto	Grado	Puntuación
EXPERTO 1	Maestro	91.70
EXPERTO 2	Maestro	92.30
EXPERTO 3	Doctor	89.50
EXPERTO 4	Maestro	84.10
		89.40

Fuente: Juicio de expertos

Tabla 5

Validez de contenido: Instrumento-cuestionario de la variable Bienestar Laboral.

Experto	Grado	Puntuación
EXPERTO 1	Maestro	91.70
EXPERTO 2	Maestro	92.00
EXPERTO 3	Doctor	86.50
EXPERTO 4	Maestro	82.20
		88.10

Fuente: Juicio de expertos

4.1.2. Confiabilidad del instrumento

George & Maller (2019) plantea como parámetros para la interpretación del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, los siguientes niveles:

Tabla 6

Nivel de coeficiente de confiabilidad

Rango	Relación
Coeficiente alfa > 0.9	es excelente
Coeficiente alfa > 0.8	es bueno
Coeficiente alfa > 0.7	es aceptable
Coeficiente alfa > 0.6	es cuestionable
Coeficiente alfa > 0.5	es débil
Coeficiente alfa < 0.5	es inaceptable

Fuente: George & Mallery (2019, p. 24). Coeficientes de Alfa de Cronbach

El análisis de datos consistió en 16 elementos del estudio piloto para determinar la confiabilidad del cuestionario de los instrumentos de las variables comportamiento organizacional y bienestar laboral, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 7

Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos en prueba piloto.

	Nº	Nro. Elementos	Alfa de Cronbach
Comportamiento Organizacional	16	24	0,809
D1_Nivel Organizacional	16	8	0,737
D2_Nivel Grupal	16	6	0,928
D3_Nivel Individual	16	10	0,805
Bienestar Laboral	16	25	0,863
D1_Bienestar Psicosocial	16	12	0,926
D2_Efectos colaterales	16	13	0,955

De tabla 7, según los resultados observados la fiabilidad de la variable comportamiento organizacional es de .809 (Alfa de Cronbach Muy bueno); sus dimensiones reportan valores de: D1_Nivel Organizacional, .737; D2_Nivel Grupal, .928; D3_Nivel Individual, .825, encontrándose la confiabilidad Alfa de Cronbach de las dimensiones entre Aceptable y Excelente. Con respecto a la variable Bienestar laboral, el Alfa de Cronbach fue de .863 (Muy bueno); sus dimensiones reportan valores de: D1_Bienestar Psicosocial, .826; D2_Efectos colaterales, .955; encontrándose la confiabilidad Alfa de Cronbach de las dimensiones como Excelente. Se concluye que el instrumento utilizado para recoger la información de las variables Comportamiento organizacional y bienestar laboral si fue el adecuado.

4.1.3 Características generales

A fin de conocer los aspectos generales de la muestra de estudio, se presentan características de sexo, tiempo de labores y tipo de contrato.

De tabla 8 y figura 6, se aprecia que el sexo de los trabajadores participantes en el estudio corresponde el 54,20 % (71) al sexo masculino y el 45,80% (60) al sexo femenino.

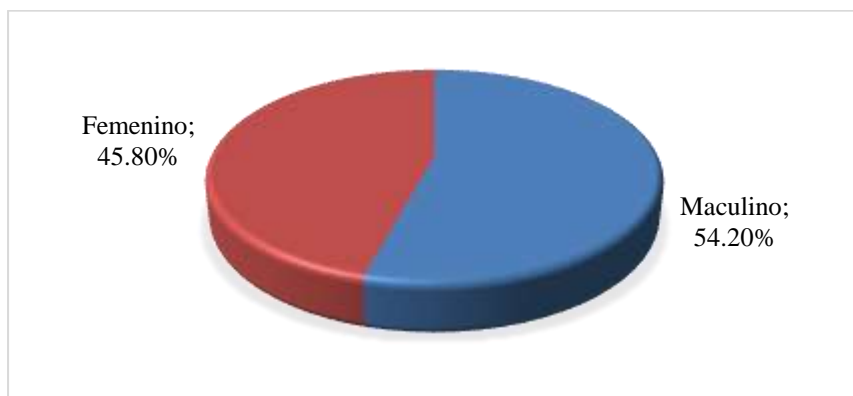
Tabla 8
Trabajadores por sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	71	54.20	54.20
Femenino	60	45.80	100.00
Total	131	100.00	

En las tres oficinas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento predomina el sexo masculino.

Figura 6

Trabajadores por sexo



Con respecto al tiempo que vienen laborando en la institución en la tabla 9 se ha cruzado con el sexo, obteniendo lo siguiente:

Tabla 9

Descriptivo de tiempo de labores por sexo

Sexo	Tiempo de servicio									
	0 - 1 año		2 - 5 años		6 - 10 años		Más de 10 años		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
Masculino	17	12.98	28	21.37	18	13.74	8	6.11	71	54.20
Femenino	12	9.16	28	21.37	13	9.92	7	5.34	60	45.80
TOTAL	29	22.14	56	42.75	31	23.66	15	11.45	131	100.00

Con respecto al tiempo de servicio de labores comparado por sexo de los trabajadores participantes en el estudio, se aprecia que el 21,37% tanto en hombres como en mujeres tienen entre 2 a 5 años de servicio; el 13,74% de hombres tienen entre 6 a 10 años de servicio; con el 12,98% están los hombres en tiempos de labores menores de 1 año; mientras que en mujeres el 9,92% tienen entre 6 a 10 años de servicio y con el 5,34% más de 10 años.

Tabla 10

Trabajadores por tipo de contrato y sexo

		Sexo	n	%	
Tipo de Contrato (Régimen laboral)	CAS indeterminado	Masculino	35	26.72	
		Femenino	25	19.08	
	CAS Temporal	Masculino	9	6.87	
		Femenino	10	7.63	
	D.L. 276	Masculino	9	6.87	
		Femenino	2	1.53	
	DU. 083-2020	Masculino	1	0.76	
		Femenino	0	0.00	
	FAG	Masculino	1	0.76	
		Femenino	5	3.82	
	Ley 30057	Masculino	3	2.29	
		Femenino	1	0.76	
	Orden de servicio	Masculino	13	9.92	
		Femenino	17	12.98	
	Total			131	100.00

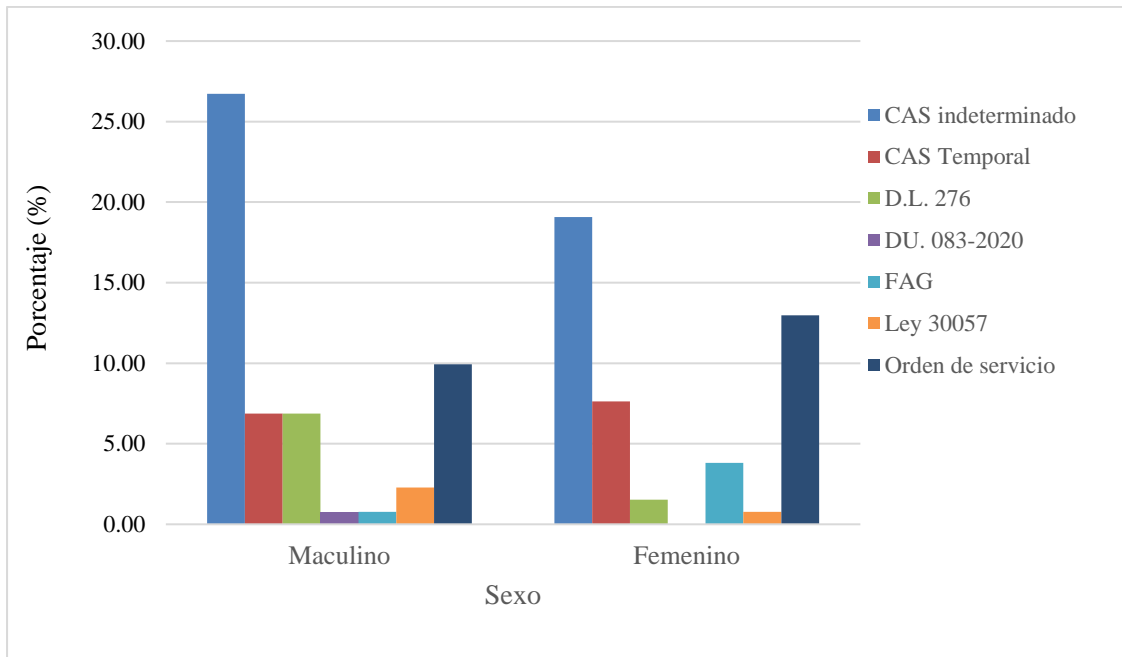
De tabla 10 y figura 7 se observa que el 26,72% de sexo masculino y el 19,08 % de sexo femenino tienen contrato CAS indeterminado. Es preciso mencionar que el contrato bajo el régimen de CAS indeterminado indicaría que estos trabajadores tienen un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido y perdurará hasta que exista una causa justificada por lo que le dan estabilidad a estas personas.

Seguidamente, con respecto a CAS temporal el 6,87% es de sexo masculino, el 7,63 de sexo femenino; en el régimen del DL 276 el 6,87% son de sexo masculino y el 1,53 % de sexo femenino; en cuanto al DU 083-2020 los trabajadores son únicamente de sexo masculino con 0,75%; en FAG de sexo masculino son 0.76%, de sexo femenino 3,82% ; en la Ley 30057 el

2,29% son de sexo masculino, el 0,76% de sexo femenino: mientras que el 9,82% de sexo masculino y 12,98 de sexo femenino tienen contrato de orden de servicio.

Figura 7

Trabajadores por tipo de régimen laboral y sexo



En el procesamiento de la tabla 11, se consideró las variables involucradas en el estudio como: tiempo de servicios, sexo y régimen laboral o de contrato. De los resultados obtenidos se encontró con respecto al sexo masculino lo siguiente: el 12,21% (16) tienen un régimen laboral CAS indeterminado y vienen laborando en la institución entre 2 a 5 años y el 8.40% (11) de ese mismo régimen laboral tienen entre 0 a 1 año de trabajo. De la misma manera, en ese régimen laboral, el 5,34% (7) de hombres tiene entre 6 a 10 años; mientras que el 3,05% (4) se encuentran bajo el D.L. 276.

Tabla 11

Trabajadores por régimen laboral, tiempo de servicios y sexo

Tiempo laboral	Sexo		Contrato						Orden de servicio
			CAS indeterminado	CAS Temporal	D.L. 276	DU. 083-2020	FAG	Ley 30057	
0 - 1 año	Masculino	n	11	2	0	0	0	1	3
		%	8.40	1.53	0.00	0.00	0.00	0.76	2.29
	Femenino	n	5	0	0	0	0	0	7
		%	3.82	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5.34
	Sub Total	%	12.21	1.53	0.00	0.00	0.00	0.76	7.63
	2 - 5 años	Masculino	n	16	3	1	1	0	0
%			12.21	2.29	0.76	0.76	0.00	0.00	5.34
Femenino		n	13	9	1	0	2	1	2
		%	9.92	6.87	0.76	0.00	1.53	0.76	1.53
Sub Total		%	22.14	9.16	1.53	0.76	1.53	0.76	6.87
6 - 10 años		Masculino	N	7	3	4	0	0	2
	%		5.34	2.29	3.05	0.00	0.00	1.53	1.53
	Femenino	N	5	0	1	0	3	0	4
		%	3.82	0.00	0.76	0.00	2.29	0.00	3.05
	Sub Total	%	9.16	2.29	3.82	0.00	2.29	1.53	4.58
	Más de 10 años	Masculino	N	1	1	4	0	1	0
%			0.76	0.76	3.05	0.00	0.76	0.00	0.76
Femenino		N	2	1	0	0	0	0	4
		%	1.53	0.76	0.00	0.00	0.00	0.00	3.05
Sub Total		%	2.29	1.53	3.05	0.00	0.76	0.00	3.82

En cuanto al sexo femenino los resultados fueron los siguientes: con el 3,82% (5) de mujeres viene laborando entre 0 a 1 año; el 9,92% (13) entre 2 a 5 años, entre 6 a 10 años el 3,82% (5) y con el 1,53% (2) tiene más de 10 años en la institución pública; encontrándose todos estos rangos bajo contrato de CAS indeterminado. Un dato a destacar es que el 5,34% de mujeres que tienen menos de un año en la institución han sido contratadas bajo la modalidad de orden de servicio o bajo la modalidad de terceros. Estas mujeres prestan servicios como dependientes, pero no son parte de las planillas de la institución, sino que emiten recibos por honorarios (locadores de servicios).

4.1.4 Variables de estudio

4.1.4.1 Variable Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de cómo los individuos, los grupos y las estructuras influyen en el comportamiento dentro de las organizaciones.

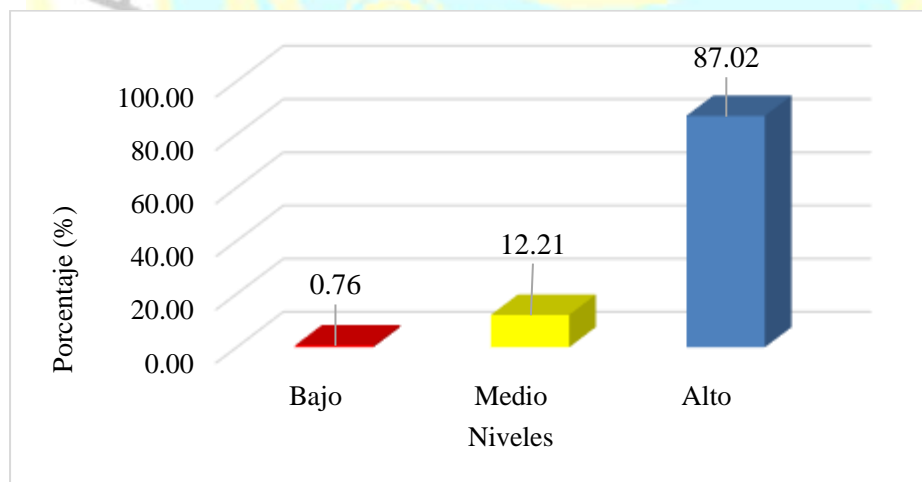
Tabla 12

Nivel de la variable Comportamiento organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	0.76	0.76
Medio	16	12.21	12.98
Alto	114	87.02	100.00
Total	131	100.00	

Figura 8

Nivel de la variable Comportamiento organizacional



Con respecto a tabla 12 y figura 8, se observa que de los 131 encuestados, trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, a la variable comportamiento organizacional, el 87,02 % de ellos manifiestan que el nivel es Alto; el 12,21% manifiesta que el nivel es Medio, mientras que el 0.76% tiene un nivel Bajo.

El nivel alto del comportamiento organizacional (87,02%) se considera como una señal positiva. Ese nivel está atribuido a la mayor eficiencia y productividad: Cuando los miembros de una organización trabajan bien juntos y comparten una visión común, es más probable que se logren los objetivos de la organización de manera eficiente y efectiva.

4.1.4.2 Dimensiones de la variable Comportamiento organizacional

A. Dimensión Nivel organizacional

Con respecto a los niveles de la dimensión Nivel organizacional referidas al diseño organizacional, cultura organizacional, comunicación y liderazgo se presentan los siguientes resultados:

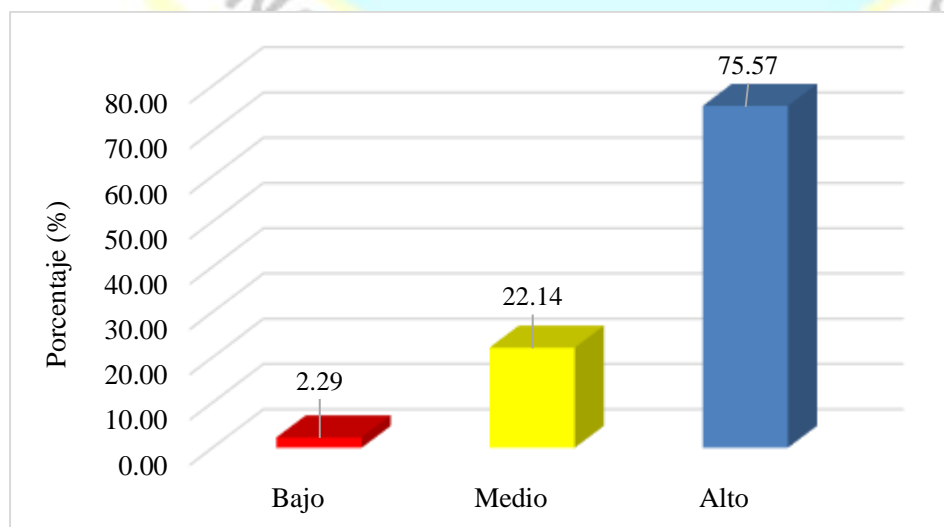
Tabla 13

Niveles de la dimensión Nivel organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	3	2.29	2.29
Medio	29	22.14	24.43
Alto	99	75.57	100.00
Total	131	100.00	

Figura 9

Niveles de la dimensión Nivel organizacional



Con respecto a tabla 13 y figura 9, se observa que de los 131 encuestados, trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, con respecto a la dimensión del Nivel organizacional, el 75,57 % manifestó que es Alto; el 22,14% que es un nivel Medio mientras que el 2,29% indicó un nivel Bajo.

B. Dimensión Nivel grupal

El nivel grupal del comportamiento organizacional se refiere al estudio de cómo los grupos dentro de las organizaciones interactúan, se comunican y trabajan juntos para alcanzar objetivos comunes. Con respecto a los niveles de la dimensión Nivel grupal se presentan los siguientes resultados.

Tabla 14

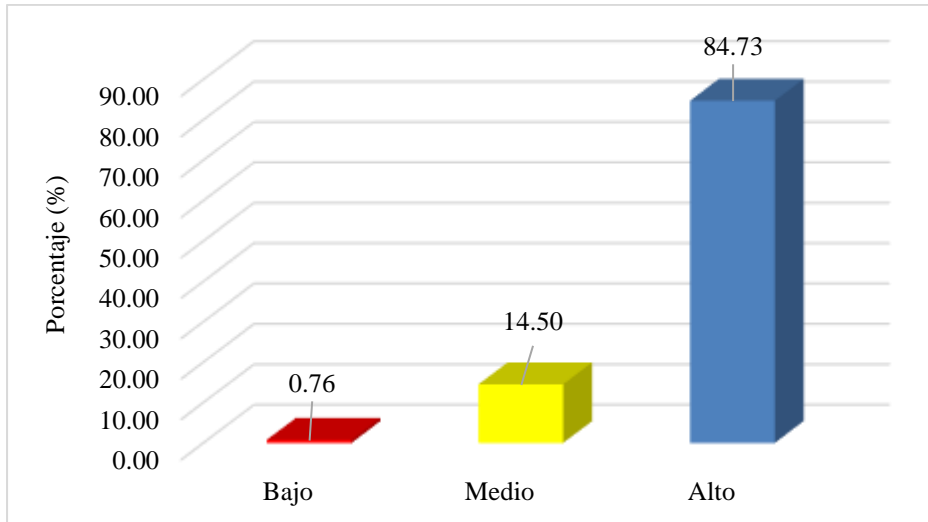
Niveles de la dimensión Nivel grupal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	0.76	0.76
Medio	19	14.50	15.27
Alto	111	84.73	100.00
Total	131	100.00	

Con respecto a tabla 14 y figura 10, se observa que, de los 131 trabajadores encuestados del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, con respecto al nivel de la dimensión del Nivel grupal, el 84,73% manifestó que es alto, el 14,50% que es Nivel medio mientras que el 0,76 % un Nivel bajo.

Figura 10

Niveles de la dimensión Nivel grupal



El nivel alto de los resultados (84,73%) indica que la institución tiene un impacto significativo en la productividad y el rendimiento de la empresa. Cuando los grupos trabajan bien juntos, pueden lograr objetivos y metas de manera más efectiva y eficiente que los individuos trabajando solos. Además, los grupos pueden proporcionar un apoyo emocional y social a sus miembros, lo que puede mejorar el bienestar laboral y reducir el estrés.

C. Dimensión Nivel individual

El nivel individual del comportamiento organizacional se refiere al comportamiento de cada trabajador de una institución pública en su rol como empleado. Incluye aspectos como la personalidad, actitudes, percepción, motivación y decisiones, así como la ética laboral y la productividad de cada empleado.

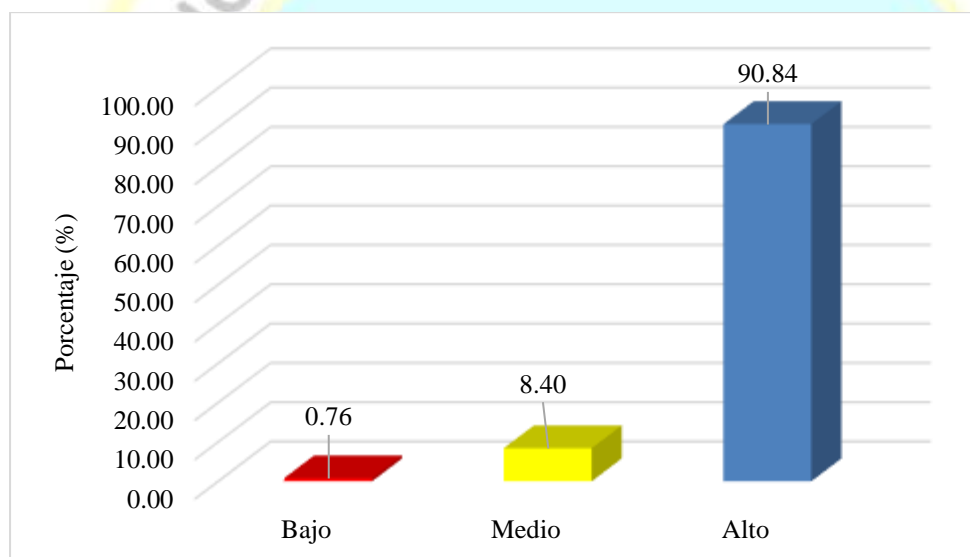
Tabla 15

Niveles de la dimensión Nivel individual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	0.76	0.76
Medio	11	8.40	9.16
Alto	119	90.84	100.00
Total	131	100.00	

Figura 11

Niveles de la dimensión Nivel individual



Con respecto a tabla 15 y figura 11, se observa que de los 131 trabajadores encuestados del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento con respecto al nivel de la dimensión Nivel individual, el 90,84 % manifiesta que es Alto, el 8,40% manifiesta un nivel Medio, mientras que el 0,76% un nivel Bajo. El nivel alto, evidencia la influencia del desempeño y la eficacia de los trabajadores en una institución pública. Si los empleados están motivados, comprometidos y productivos, es más probable que la organización alcance sus metas y objetivos de manera eficiente y efectiva.

4.1.4.3. Variable Bienestar laboral

El bienestar laboral, se refiere a la percepción de los trabajadores sobre su calidad de vida en el trabajo y su satisfacción con respecto a los aspectos físicos, emocionales y sociales del ambiente laboral. El bienestar laboral tiene que ver con el bienestar psicosocial y los efectos colaterales. Del procesamiento realizado se tienen los siguientes resultados:

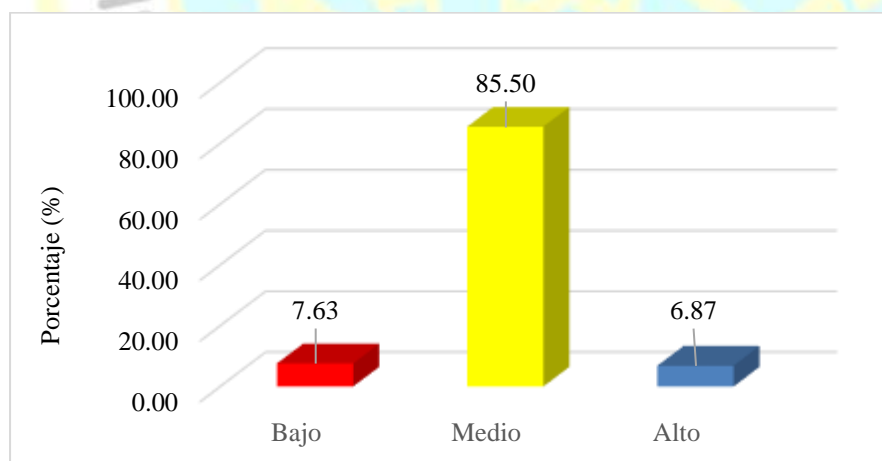
Tabla 16

Niveles de la variable Bienestar laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	10	7.63	7.63
Medio	112	85.50	93.13
Alto	9	6.87	100.00
Total	131	100.00	

Figura 12

Niveles de la variable Bienestar laboral



Con respecto a tabla 16 y figura 12, se observa que de los 131 encuestados con respecto a la variable Bienestar laboral, el 85,50 % manifiesta que el nivel es Medio, el 7,63% manifiesta un nivel Bajo, mientras que el 6,87% indicó un nivel Alto.

Cuando se dice que el nivel del bienestar laboral en una institución es medio, significa que los empleados en esa organización no están experimentando un alto nivel de satisfacción en su trabajo ni un nivel extremadamente bajo de satisfacción. En otras palabras, es un nivel intermedio o promedio. Un nivel medio de bienestar laboral indica que hay aspectos que la organización puede mejorar para aumentar la satisfacción y el compromiso de sus empleados.

4.1.4.4 Dimensión Bienestar psicosocial

El bienestar psicosocial es un aspecto clave del bienestar laboral y se refiere a la salud mental y emocional de los empleados en el lugar de trabajo. Incluye la capacidad de los empleados para manejar el estrés, mantener relaciones saludables con sus colegas, tener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal y sentirse valorados y apoyados en su trabajo.

Los resultados obtenidos indican lo siguiente:

Tabla 17

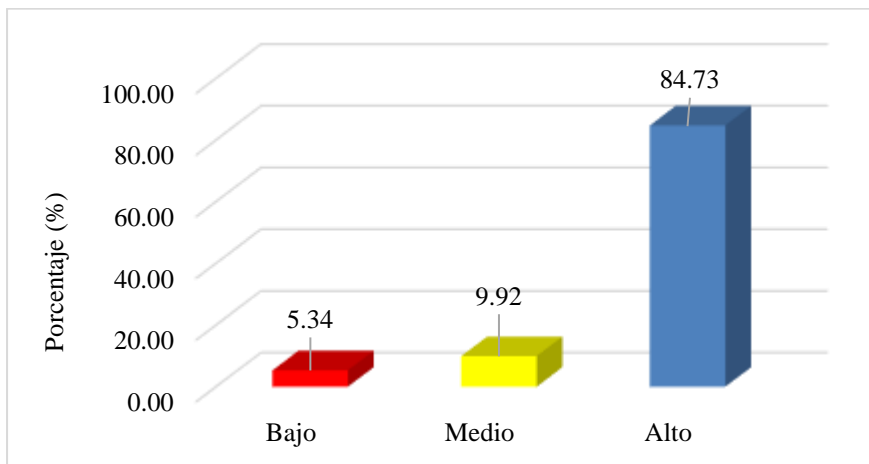
Niveles de la dimensión Bienestar psicosocial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	5.34	5.34
Medio	13	9.92	15.27
Alto	111	84.73	100.00
Total	131	100.00	

Con respecto a tabla 17 y figura 13, se observa que de los 131 encuestados, trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, con respecto al nivel de la dimensión Bienestar psicosocial, el 84,73 % manifiesta que es Alto, el 9,92% manifiesta un nivel Medio, mientras que el 5,34% un nivel Bajo.

Figura 13

Niveles de la dimensión Bienestar psicosocial



El nivel alto observado de bienestar psicosocial es importante, porque afecta directamente el rendimiento laboral, la satisfacción laboral y la calidad de vida de los empleados del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Si los empleados están estresados, cansados o insatisfechos en su trabajo, es menos probable que sean productivos, tengan un buen desempeño y contribuyan de manera efectiva al éxito de la organización.

4.1.4.5 Dimensión efectos colaterales

Los efectos colaterales en el bienestar laboral de los trabajadores se refieren a los impactos negativos indirectos que pueden experimentar los trabajadores debido a las políticas, prácticas o condiciones laborales de su lugar de trabajo. Estos efectos colaterales pueden ser físicos, psicológicos o sociales y pueden tener un impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores, así como en su salud física y mental.

Del procesamiento de los datos tenemos los siguientes resultados:

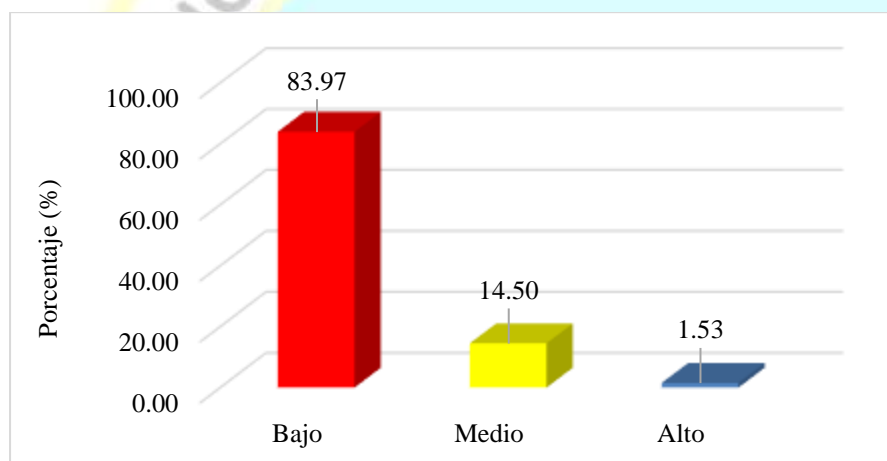
Tabla 18

Nivel de dimensión Efectos colaterales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	110	83.97	83.97
Medio	19	14.50	98.47
Alto	2	1.53	100.00
Total	131	100.00	

Figura 14

Niveles de la dimensión Efectos colaterales

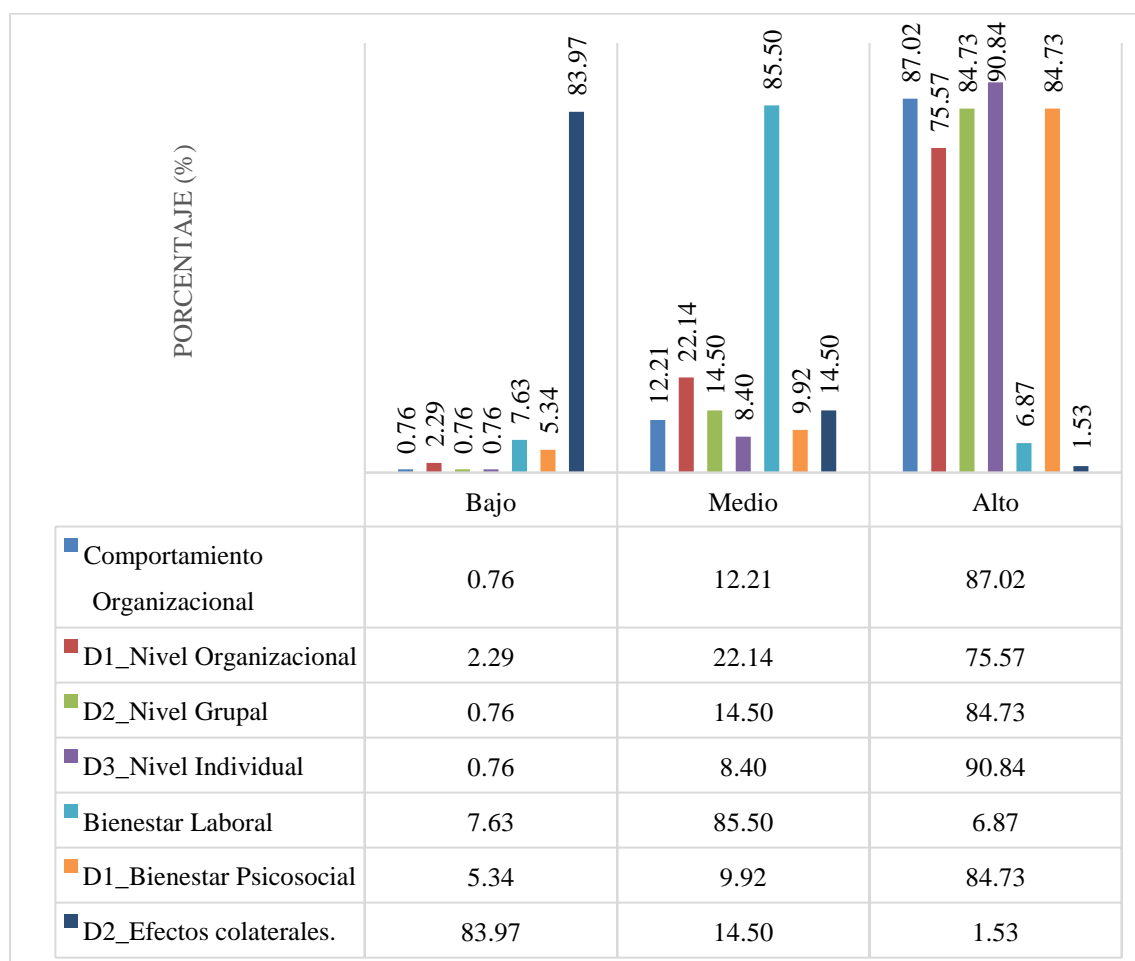


Con respecto a tabla 18 y figura 14, se observa que de los 131 encuestados, trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, con respecto al nivel de la dimensión Efectos colaterales, el 83,97 % manifiesta que es bajo, el 14,50% manifiesta un nivel medio, mientras que el 1,53% un nivel Alto. El nivel bajo de los efectos colaterales indica que,

Un nivel bajo de los efectos colaterales (83,97%) en el bienestar laboral de los trabajadores significa que las políticas, prácticas y condiciones laborales del lugar de trabajo tienen un impacto mínimo en la salud física, mental y emocional de los trabajadores. En otras palabras, los trabajadores experimentan un alto nivel de bienestar laboral y se sienten satisfechos y motivados en su trabajo.

Figura 15

Resumen de los niveles de variables y dimensiones



Con respecto a la figura 15, se observa que de los 131 encuestados, trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, con respecto a los niveles de las variable y dimensiones se aprecia que el valor en el nivel alto es para la dimensión Nivel individual, con 90,84% seguido de la variable Comportamiento organizacional con 87,02%; siendo el valor más bajo el de la dimensión Efectos colaterales con 1,53%. En el nivel Medio, el mayor valor se observa en la variable Bienestar psicosocial, 85,50%, y con menor valor la dimensión Nivel individual, con 8,40. En el nivel Bajo el mayor valor se encuentra en la dimensión Efectos colaterales, con 83,97%, seguido de la variable Comportamiento organizacional, las dimensiones nivel grupal, nivel individual, con 0,76% respectivamente.

4.1.4.6 Análisis de normalidad

Se realizaron las pruebas de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov a fin de determinar si corresponde un análisis estadístico paramétrico o no paramétrico. Se observa en tabla 19 que todas las variables de estudio y sus dimensiones reportaron el $p < .050$, concluyéndose que la correlación se calcularía a partir de r de Spearman, dentro la formulación estadística no paramétrica.

Tabla 19

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	o	gl	Sig.	Estadístico	gl
Comportamiento organizacional	0.106	131	0.001	0.926	131	0.000
D1_Nivel Organizacional	0.122	131	0.000	0.918	131	0.000
D2_Nivel Grupal	0.153	131	0.000	0.897	131	0.000
D3_Nivel Individual	0.146	131	0.000	0.889	131	0.000
Bienestar Laboral	0.136	131	0.000	0.886	131	0.000
DB_Bienestar Psicosocial	0.199	131	0.000	0.772	131	0.000
DB_Efectos Colaterales	0.218	131	0.000	0.786	131	0.000

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho = No existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.

Ha = Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.

Estadística de prueba. Coeficiente Rho de Spearman

Regla de decisión. Si $p < .05$ la Ho se ha de rechazar, de lo contrario se acepta,

Tabla 20

Correlación entre Comportamiento organizacional y Bienestar laboral

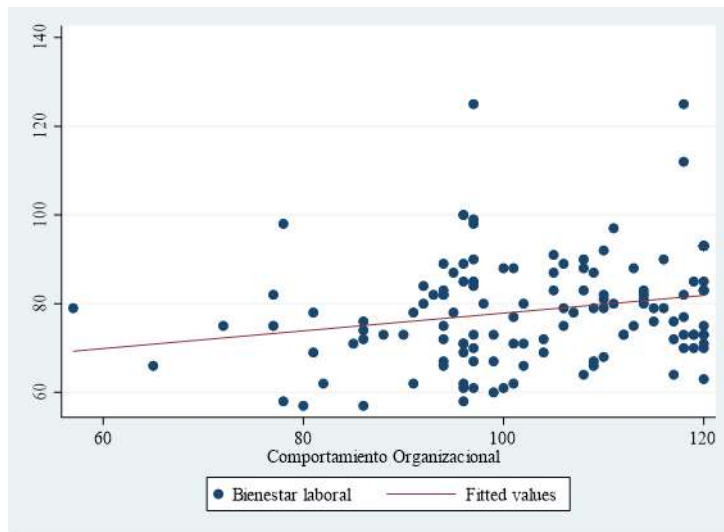
		Comportamiento Organizacional	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,229**
	Sig. (bilateral)	.	,008
	N	131	131
Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,229**	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	.
	N	131	131

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

Según los resultados de la tabla 20 y figura 16, en la relación a la variable comportamiento organizacional y bienestar laboral, se tiene una correlación positiva débil y estadísticamente significativa con no aceptación de la hipótesis nula o rechazo, $r = .229$, $p = .008$ ($p < 0.05$).

Figura 16

Correlación entre Comportamiento organizacional y Bienestar laboral



Hipótesis específica 1

Ho = No existe una relación significativa entre el nivel organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022

Ha = Existe una relación significativa entre el nivel organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022

Estadística de prueba. Coeficiente Rho de Spearman

Regla de decisión. Si $p < .05$ la Ho se ha de rechazar, de lo contrario se acepta,

Tabla 21

Correlación entre el Nivel organizacional y Bienestar laboral

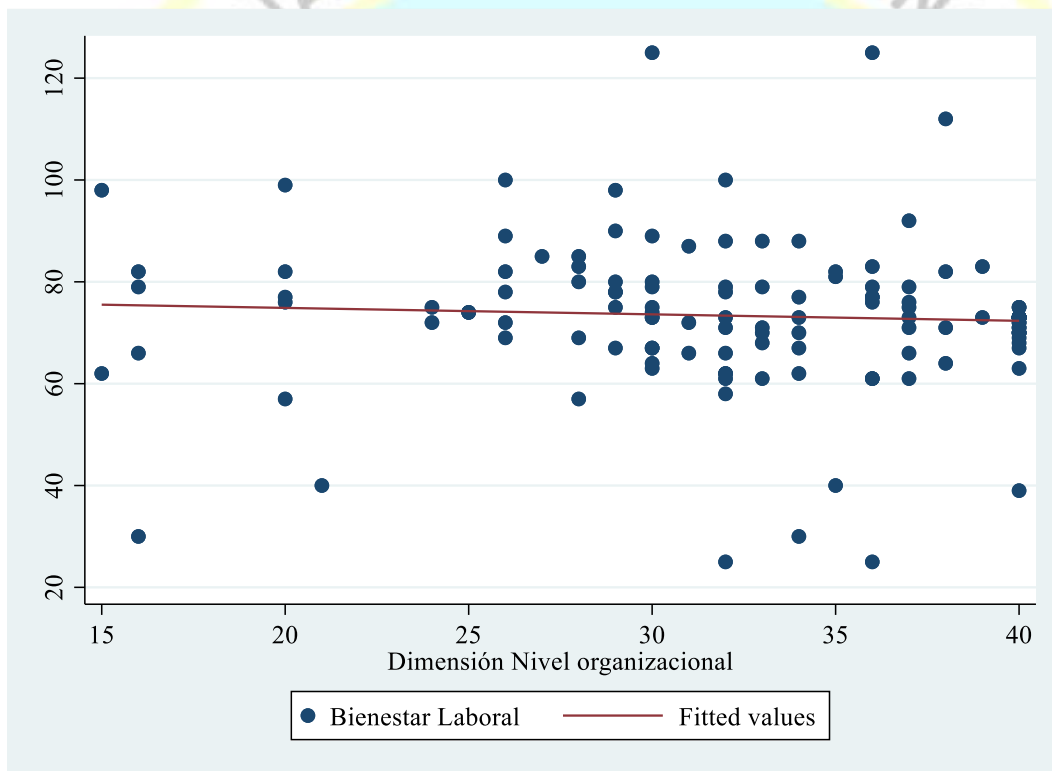
	D1_Nivel de organización	Bienestar laboral
Rho de D1_Nivel de Spearman	de Coeficiente de correlación	de 1,000
	Sig. (bilateral)	-,177*
	N	,043
	N	131
Bienestar laboral	de Coeficiente de correlación	de -,177*
	Sig. (bilateral)	1,000
	N	,043
	N	131

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según los resultados de la tabla 20 y figura 16, en la relación a la dimensión Nivel organizacional de la variable Comportamiento organizacional y el bienestar laboral, se tiene una correlación negativa débil y estadísticamente significativa ($p = .043$ y $p < 0.05$.) con no aceptación de la hipótesis nula, $r = - .177$,

Figura 17

Correlación entre el Nivel organizacional y Bienestar laboral



Hipótesis específica 2

Ho = No existe una relación significativa entre el Nivel grupal y el Bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022

Ha = Existe una relación significativa entre el nivel grupal y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022

Estadística de prueba. Coeficiente Rho de Spearman

Regla de decisión. Si $p < 0.05$ la Ho se ha de rechazar, de lo contrario se acepta,

Tabla 22

Correlación entre el Nivel grupal y Bienestar laboral

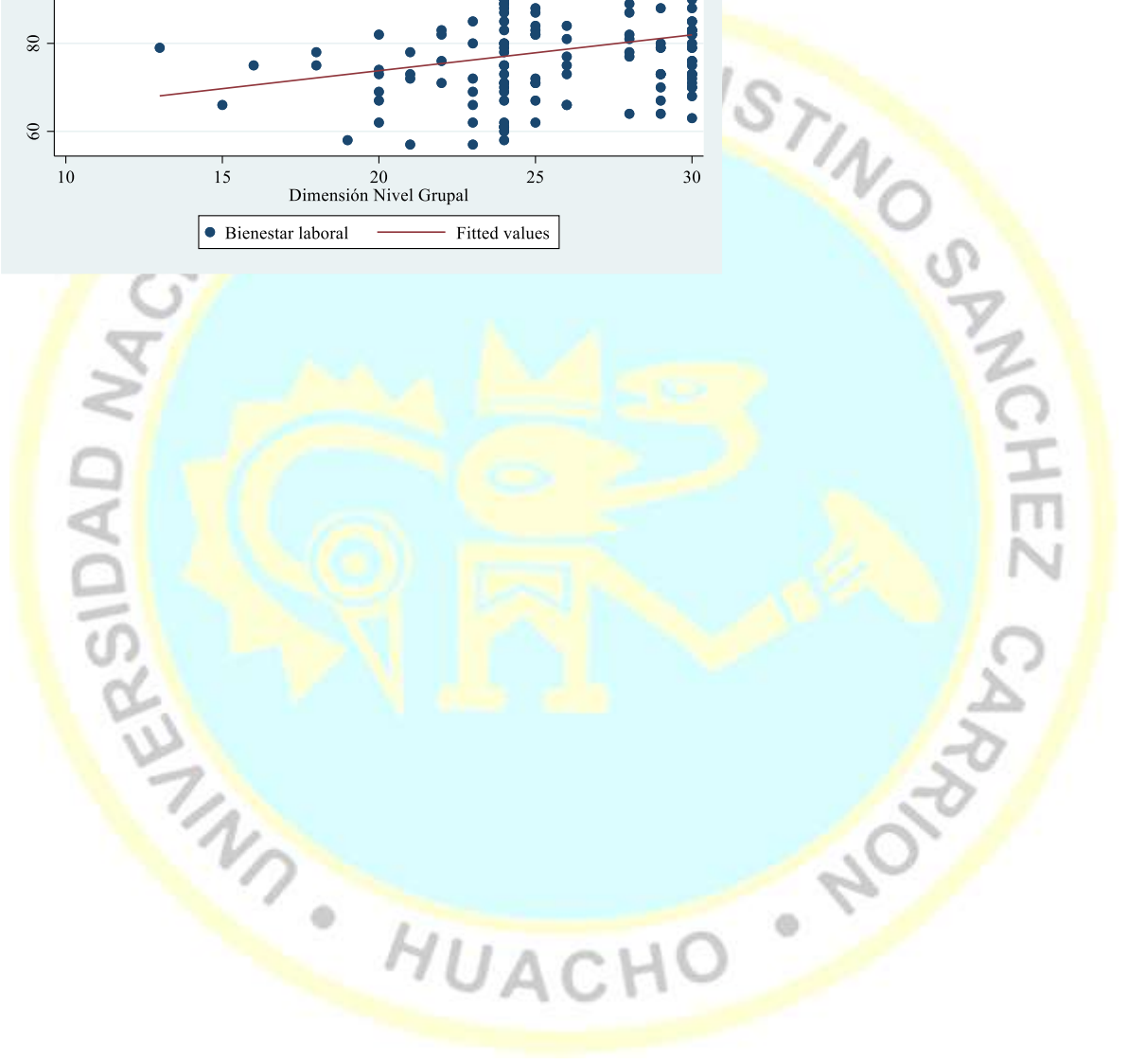
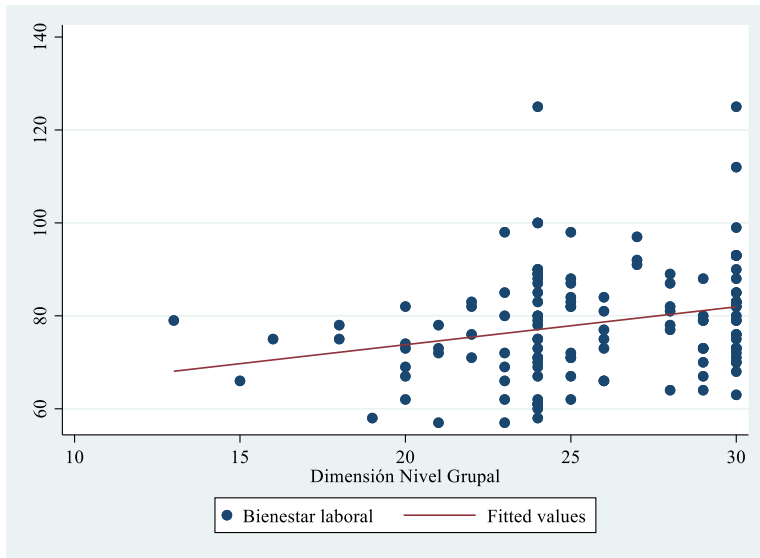
			D2_Nivel Grupal	Bienestar laboral
Rho de Spearman	D2_Nivel Grupal	Coeficiente de correlación	1,000	,278**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	131	131
Bienestar laboral	D2_Nivel Grupal	Coeficiente de correlación	,278**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	131	131

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

Según los resultados de la tabla 22 y figura 18, en la relación a la dimensión Nivel grupal de la variable Comportamiento organizacional y el bienestar laboral, se tiene una correlación positiva débil y estadísticamente significativa con no aceptación de la hipótesis nula, $r = .278$, $p < 0.05$. ($p=.001$)

Figura 18

Correlación entre el Nivel grupal y Bienestar laboral



Hipótesis específica 3

Ho = No existe una relación significativa entre el Nivel individual y el Bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022

Ha = Existe una relación significativa entre el Nivel individual y el Bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022

Estadística de prueba. Coeficiente Rho de Spearman

Regla de decisión. Si $p < 0.05$ la Ho se ha de rechazar, de lo contrario se acepta,

Tabla 23

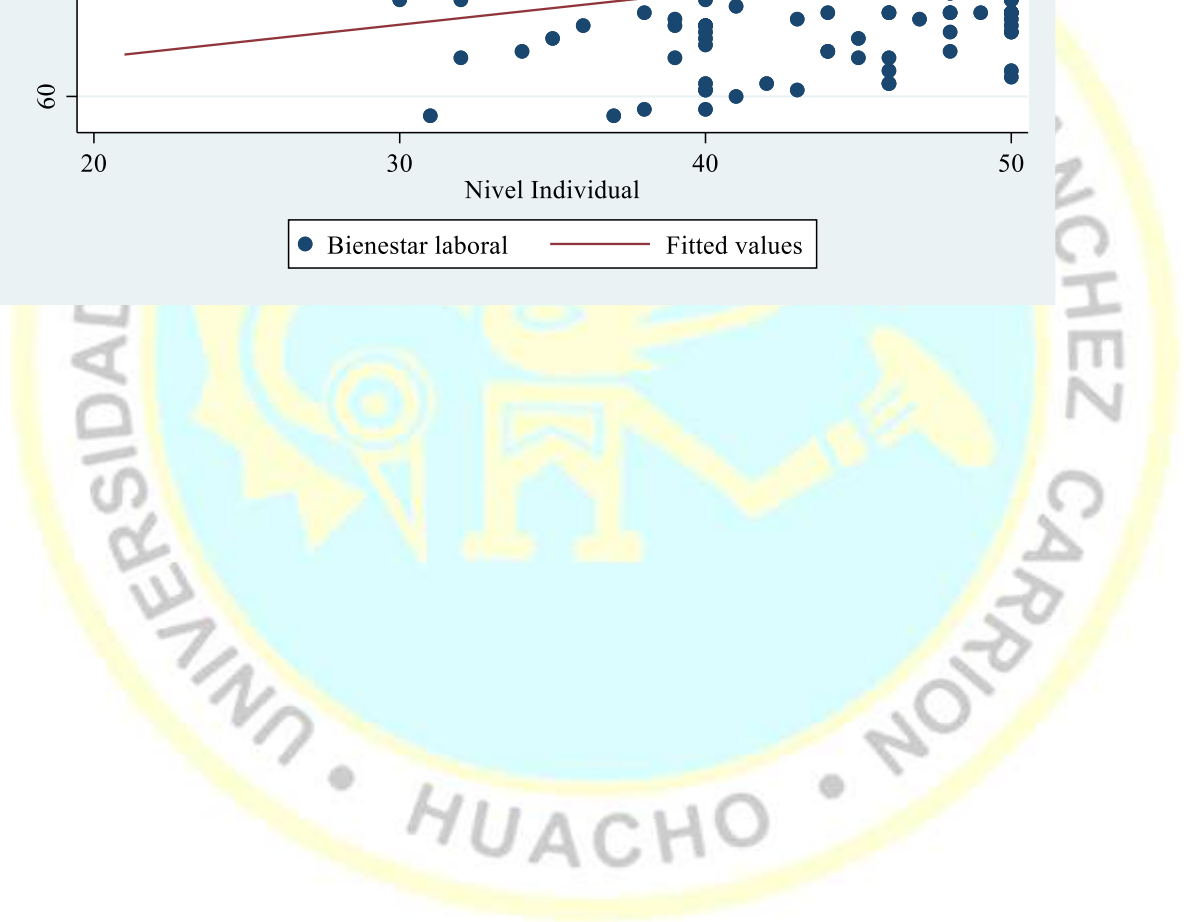
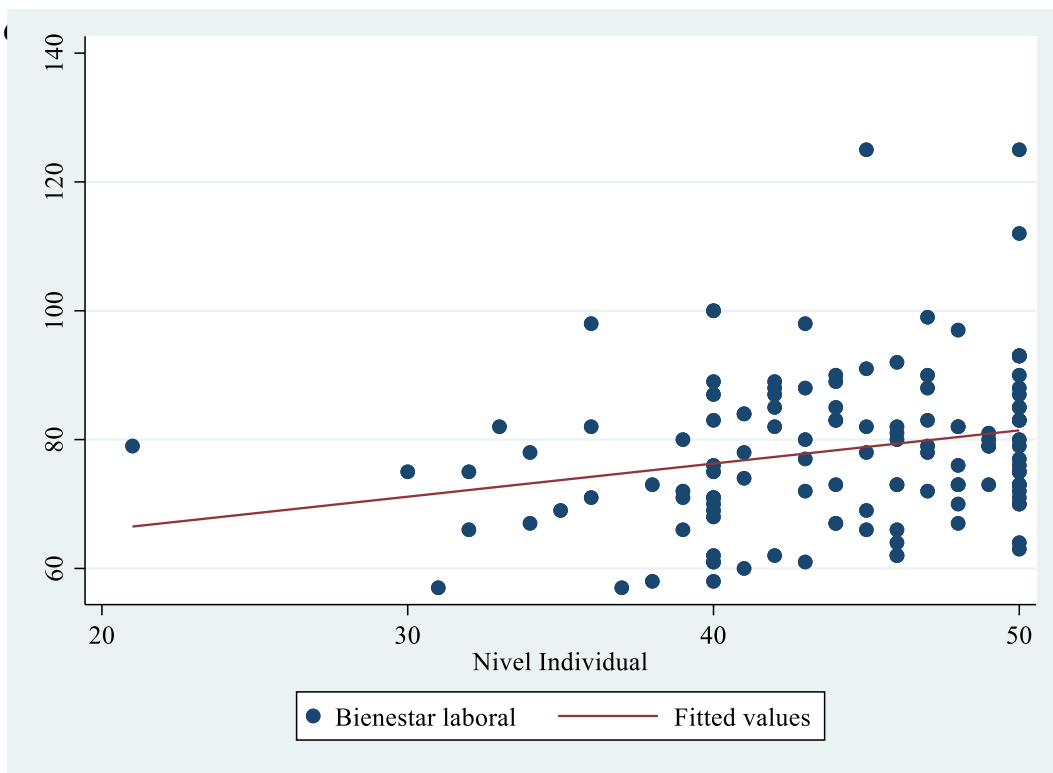
Correlación entre dimensión nivel individual y bienestar laboral

				D3_Nivel Individual	Bienestar laboral
Rho de Spearman	D3_Nivel Individual	Coeficiente de correlación	de	1,000	,255**
		Sig. (bilateral)		.	,003
		N		131	131
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	de	,255**	1,000
		Sig. (bilateral)		,003	.
		N		131	131

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

Según los resultados de la tabla 23 y figura 10, en la relación a la dimensión nivel individual de la variable comportamiento organizacional y bienestar laboral, se tiene una correlación positiva débil y estadísticamente significativa con no aceptación de la hipótesis nula, $r = .255$, $p=.003$ es $< .05$.

Figura 19



Capítulo V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de cómo los individuos, los grupos y las estructuras influyen en el comportamiento dentro de las organizaciones. El bienestar laboral, por su parte, se refiere a la percepción de los trabajadores sobre su calidad de vida en el trabajo y su satisfacción con respecto a los aspectos físicos, emocionales y sociales del ambiente laboral.

Asimismo, el objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022. Este objetivo general fue alcanzado en la medida que la información recogida de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de las tres oficinas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento dieron como resultado un Coeficiente de Rho de Spearman de $r=.229$ y un $p= .008$. Los resultados indican que la correlación entre la variable comportamiento organizacional y bienestar laboral es positiva débil y estadísticamente significativa.

Una correlación positiva débil entre dos variables significa que hay una relación positiva entre ellas, pero que esta relación es relativamente débil o baja. En otras palabras, cuando una variable aumenta, la otra variable también tiende a aumentar, pero la relación no es muy fuerte.

En el caso específico de la variable comportamiento organizacional y bienestar laboral, una correlación positiva débil podría indicar que hay una relación positiva entre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral, pero que otros factores tienen una influencia más fuerte en el bienestar laboral de los empleados. Por lo tanto, aunque una buena

gestión del comportamiento organizacional puede contribuir al bienestar laboral, no es el único factor que lo determina y es necesario considerar otros aspectos.

Respecto al logro del objetivo general, éste se relaciona con el estudio de Azevedo-Santos, Carvalho, & Farinha, (2022) sobre revisiones sistemáticas de la relación de la cultura, liderazgo y comunicación del componente Comportamiento organizacional que influyen sobre el bienestar laboral de los empleados de forma positiva. Además, está relacionado con el artículo de García, López & Hernández (2022) en donde los factores del comportamiento organizacional y el bienestar laboral están positivamente relacionados por lo tanto concordantes con el resultado del estudio.

En cuanto al objetivo específico 1 de establecer la relación entre el nivel organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022 se ha podido encontrar una correlación negativa débil y estadísticamente significativa entre ambos aspectos. Esto indica que hay una relación inversa entre estas dos variables. Esto significa que a medida que el comportamiento organizacional mejora, el bienestar laboral disminuye y viceversa, pero la fuerza de esta relación es débil.

Esta interpretación sugiere que, aunque una mejora en el comportamiento organizacional puede tener ciertos beneficios, como aumentar la productividad o la eficiencia de los empleados, también puede tener efectos negativos en el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, es importante tener en cuenta tanto el comportamiento organizacional como el bienestar laboral al diseñar políticas y prácticas de gestión de recursos humanos.

Es posible que se necesiten más estudios para comprender mejor la naturaleza de esta relación y si existen otros factores que pueden influir en ella.

En cuanto al logro del objetivo específico 1, los resultados de la investigación son contrarios a los estudios realizados por Azevedo-Santos, Carvalho, & Farinha, (2022) quienes hicieron una revisión sistemática de la literatura usando la base de datos Scopus

entre el 2018 y 2022, donde encontraron una correlación positiva y estadísticamente significativa. La revisión sistemática indicó que la cultura organizacional positiva, el liderazgo auténtico y la comunicación efectiva son factores clave que influyen positivamente en el bienestar laboral de los empleados. De igual manera, el estudio de Musa, Roslan, Wahab, & Ishak (2021) cuyo objetivo fue investigar la influencia de la cultura organizacional, el liderazgo y la comunicación (nivel organizacional) en el bienestar laboral de los empleados de instituciones públicas. Dichos autores encontraron que la cultura organizacional y el liderazgo tienen un efecto significativo en el bienestar laboral de los empleados a diferencia del estudio que encontró una correlación negativa. Pero, Rodríguez, Pérez, & Gómez (2019) en su investigación de los empleados de instituciones públicas de México examinó la relación entre el nivel organizacional y el bienestar laboral y éstas resultaron negativas como se encontró en la presente investigación; Esto sugiere que a medida que los empleados ascienden en un mejor diseño organizacional, cultura, liderazgo, comunicación entre otros el bienestar laboral disminuye.

En cuanto al logro del objetivo específico 2 que era establecer la relación entre el nivel grupal y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022, primeramente, indicar que el 84,73% de empleados manifestó un Nivel grupal Alto. La contrastación de hipótesis estableció que existe correlación positiva débil y estadísticamente significativa. Una correlación positiva débil y estadísticamente significativa entre el nivel grupal y el bienestar laboral indica que existe una relación positiva, pero no muy fuerte, entre estas dos variables en un contexto organizacional. Esto significa que, en promedio, a medida que aumenta el nivel grupal de la organización, también aumenta el bienestar laboral de los empleados, pero este aumento no es muy pronunciado.

Los resultados de la investigación son concordantes con el estudio de Jiménez & Sánchez (2021) que establecieron como estudio analizar la relación entre el trabajo en equipo, el apoyo social, el empoderamiento y el bienestar laboral en una institución pública en España. dicho estudio confirmó que el trabajo en equipo está positivamente relacionado con el bienestar laboral, y que esta relación es mediada por el apoyo social y el empoderamiento de los empleados. Asimismo, otro estudio que se relaciona es el de Xu, Pan & Li (2018) cuyo objetivo fue el examinar la relación entre la cohesión grupal, el bienestar laboral y la mediación moderada del coeficiente intelectual emocional y la personalidad proactiva en esta relación. Los resultados mostraron que la cohesión grupal está positivamente relacionada con el bienestar laboral de los empleados, es decir, cohesión grupal puede aumentar el bienestar laboral de los empleados y es significativa.

Por último, el logro del objetivo 3 que decía determinar la relación entre el nivel individual y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022. En cuanto al nivel individual de los empleados en relación al comportamiento organizacional éste resultó Alto con el 90.84% de percepción. La contrastación de hipótesis del nivel individual y el bienestar laboral de los empleados del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento obtenida fue de una correlación positiva débil, donde a medida que aumenta el nivel individual, también se tiende a incrementar el bienestar laboral. Sin embargo, esta relación es débil, lo que sugiere que otros factores pueden estar influyendo en el bienestar laboral de los empleados y que el nivel individual (personalidad, actitud, percepción, motivación y decisiones) no es el único factor determinante. Es importante tener en cuenta que la correlación positiva débil no implica causalidad, es decir, no se puede concluir que el nivel individual causa directamente un mayor bienestar laboral de los empleados.

Los resultados de la investigación concuerdan con los resultados de Oliveira & Castro (2021) cuyo objetivo fue analizar la relación entre la personalidad, las actitudes y la percepción de los empleados sobre su bienestar laboral en una institución pública en Brasil. El resultado encontrado fue que el bienestar laboral estaba influenciado por una combinación de factores personales y organizacionales, y que se deben tener en cuenta tanto la personalidad como las actitudes y percepciones de los empleados para mejorar el bienestar laboral en la institución pública. De la misma manera, López-Fernández & Llorens-Montes (2019) cuyo objetivo fue investigar la relación entre la motivación y la toma de decisiones de los empleados públicos y su bienestar laboral. Los resultados muestran que la motivación intrínseca y la toma de decisiones participativa están relacionadas positivamente con el bienestar laboral. En esa línea, el estudio también concuerda con Silva & Mendes (2019) en cuya investigación analizaron la relación entre la motivación y las decisiones de los trabajadores que corresponden al nivel individual de los empleados y el bienestar laboral en una institución pública en Portugal. Los resultados mostraron que la motivación intrínseca y la toma de decisiones autónomas están relacionadas positivamente con el bienestar laboral

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

El comportamiento organizacional y el bienestar laboral se relacionan de forma positiva a través del coeficiente de correlación de Rho Spearman, además se ha encontrado una relación estadística entre estas dos variables, pero esta relación es débil y existen otros factores que pueden influir en ambos aspectos. Además, se debe destacar que es necesario seguir investigando para determinar si existe una relación causal entre estas dos variables y, de ser así, cómo se puede utilizar esta información para mejorar el bienestar laboral y el comportamiento organizacional en una organización.

Debido a la existencia de una correlación negativa del nivel organizacional y el bienestar laboral, y de una relación estadística débil entre estas dos variables, se concluye que hay una relación inversa entre el nivel organizacional y el bienestar laboral y estadísticamente es débil.

Debido a la existencia de una correlación positiva del nivel grupal y el bienestar laboral, y de una relación estadística débil entre estas dos variables, se puede concluir que, en promedio, a medida que aumenta el nivel grupal de la organización, también aumenta el bienestar laboral de los empleados, pero este aumento no es muy pronunciado.

Debido a la existencia de una correlación positiva del nivel individual y el bienestar laboral, y de una relación estadística débil entre estas dos variables, se puede concluir que, en promedio, a medida que aumenta el nivel grupal de la organización, también aumenta el bienestar laboral de los empleados, pero este aumento es débil, lo que significa que existen otros factores que pueden estar relacionándose con el bienestar laboral.

6.2 Recomendaciones

Para mejorar el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los empleados, se deben implementar diversas estrategias, incluyendo mejorar la comunicación interna, fomentar la participación de los empleados, ofrecer programas de capacitación y desarrollo, revisar y mejorar las políticas y prácticas organizacionales, y realizar encuestas de clima laboral.

Para mejorar el nivel organizacional y el bienestar laboral de los empleados, se debe implementar estrategias de liderazgo y mejorar las políticas y prácticas organizacionales, así como la realización de encuestas de clima laboral.

Para mejorar el nivel grupal y el bienestar laboral de los empleados en la institución pública, se deben fomentar el trabajo en equipo, proporcionar formación y desarrollo, establecer objetivos y metas claras, mejorar la retroalimentación y la evaluación del desempeño, y promover la colaboración y el intercambio de ideas.

Para mejorar el nivel individual del comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los empleados de la institución pública, se deben proporcionar retroalimentación y reconocimiento, promover la capacitación y el desarrollo personal, fomentar la autonomía y el control, establecer una cultura de apoyo y colaboración, y mejorar la comunicación y la transparencia. Estas estrategias pueden ayudar a mejorar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez puede mejorar el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de la organización en general.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Acosta, P. (2017). *Los factores del comportamiento organizacional en relación con la cultura organizacional y el bienestar laboral al interior de la empresa Scargo Security S.A.C. Lima – 2017*. Recuperado de: URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12805/1739>

Aguilar Quevedo, V. H., Cruz Muñoz, D. M., & Jiménez Rodríguez, D. C. (2007). *Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. Periodo 1995 - 2005 en Bogotá D.C.* Estado del arte. Recuperado de: https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/64

Beleño, S., Crissien, J., Silvera, L. y Ucrós, M.M (2014). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Universidad de la Costa C.U.C. en el 2013*. Recuperado de: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1217/Bienestar%20docentes%20y%20administrativos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 step by step: A simple guide and reference* (Vol. 15 ava. Edition).

Huaríngá, A. (2022). *El empoderamiento estructural y su relación con el bienestar laboral de la empresa Bafing S.A.C durante la pandemia del COVID -19, año 2021*. Tesis de maestría.

Jara, E. (2017). *Bienestar laboral, ambiente institucional y satisfacción del usuario interno en el Hospital III Angamos. EsSalud. Lima. 2016*. Tesis doctoral. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16741/Jara_VEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tubón (2019). *Riesgos psicosociales y bienestar laboral en el personal de una institución de educación superior de la ciudad de Ambato: una estrategia de prevención*. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2818/1/76983.pdf>

Vanegas, S. (2018). *El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP*. Recuperado de: <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/a5d3a602-84d6-409d-9c4a-66642788aa20>

7.2 Fuentes bibliográficas

Alles, M.(2018). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. 2 edición. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=X-H4DwAAQBAJ&lpg=PA1&hl=es&pg=PT8#v=onepage&q&f=false>

Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=uRfl1b44BjEC&lpg=PA32&dq=comportamiento%20organizacional&hl=es&pg=PA32#v=onepage&q=comportamiento%20organizacional&f=false>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. la dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de administración*. Décima edición. Mc GrawHill .

Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Edimburgh Bussines School. Heriot-Watt University.

Franklin, E. (2009). *Organización de empresas*. tercera edición. Mc Graw Hill. recuperado de: https://www.academia.edu/23770041/LIBRO_DE_DISE%3%91O_ORGANIZACIONAL

Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional*. Enfoque para América Latina. Pearson. Recuperado de: https://ipfs.io/ipfs/bafykbzacedymmpmslbzzjdnuprdo7eijidlqkzi5eeaqv5sbm6eiu3feumwfw?filename=Enrique%20B.%20Franklin%20Fincowsky_%20Mario%20Jos%C3%A9%20Krieger_%20Ana%20Luc%C3%ADa%20Vallhonrat%20-%20Comportamiento%20organizacional%20_%20enfoque%20para%20Am%C3%A9rica%20Latina-Pearson%20Educaci%C3%B3n%20282011%29.pdf

Hellriegel, D. & Slocum, J. Jr. (2004). *Comportamiento organizacional*. Thomson Editores. Recuperado de: <https://ipfs.io/ipfs/bafykbzacea6evj56ck6ipmugacvdkhya3cc4hcfh3nd4gfeol35syu7scru?filename=Don%20Hellriegel%20C%20John%20W.%20Slocum%20-%20Comportamiento%20organizacional-Thomson%20Editores%20282004%29.pdf>

Hellriegel, D. & Slocum, J. Jr. (2009). *Comportamiento organizacional*. Thomson Editores. Recuperado de: http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/5EF6TFGvk5S9uSmE0Qv7k6_COMPORTEAMIENTO_ORGANIZACIONAL.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. McGraw Hill. México.

Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. McGraw Hill. Séptima edición. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=qgrAPQAACAAJ&hl=es&source=gbs_similarbooks.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea Ediciones. Recuperado de: <https://books.google.es/books?id=3fKGr602DTcC&lpg=PA9&ots=b0V7opWcG8&dq=la%20motivaci%C3%B3n&lr&hl=es&pg=PA9#v=onepage&q=la%20motivaci%C3%B3n&f=false>

Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill. Educación.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. Recuperado de: https://ipfs.io/ipfs/bafykbzacedxunciq3r4jzj2gcvj7w3kcv2t52wcucmn2a6qsygwjqkzyc5gfy?filename=Stephen%20P.%20Robbins_%20Timothy%20A.%20Judge%20-%20Comportamiento%20organizacional%20%5Brecurso%20electr%C3%B3nico%5D-Pearson%20Educaci%C3%B3n%20%282009%29.pdf

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Décimo tercera edición. Pearson Education. Recuperado de: https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Valderrama S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Segunda Edición. Editorial San Marcos. Lima-Perú.

7.3 Fuentes hemerográficas

Azevedo-Santos, I., Carvalho, M. V., & Farinha, L. (2022). The Influence of Organizational Design, Culture, Leadership, and Communication on Employee Well-being: A Systematic Review. *Rev. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 526. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020526>

Blanch, Josep M., Sahagún, Miguel, Cantera, Leonor, & Cervantes, Genís. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. Recuperado en 06 de agosto de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000200007&lng=es&tlng=es.

Calderón, G., Murillo, S. M. y Torres, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25). 109-137 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia.

- Echevarría, K, y Santiago, R. (2017). Percepción del Bienestar Laboral de los empleados: Estudio comparativo según su género. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(2), 17-27. Recuperado de: <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v10n2-2017/RIAF-V10N2-2017-2.pdf>.
- Fernández, A., Hernández, A., Hernández, E., & Cañizares, I. (2010). Síndrome de desgaste profesional: historia, etiología y consecuencias. *Revista Información Científica*, 65 (1), .[fecha de Consulta 23 de Marzo de 2023]. ISSN: . Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551757306025>
- García, J., López, M., & Hernández, R. (2022). Comportamiento Organizacional y Bienestar Laboral en una institución pública: un análisis longitudinal de 2018 a 2022. *Revista de Investigación en Comportamiento Organizacional*, 8(2), 53-66. <https://doi.org/10.21500/01238589.5786>
- García-Sánchez, J. A., García-Sánchez, E., & Martínez-Fiestas, M. (2020). The impact of work-life balance practices on employee well-being: A comparative study of public and private sector employees in Spain. *Rev. International Journal of Human Resource Management*, 31(6), 741-763. doi: 10.1080/09585192.2017.1375856
- Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 2(2), 61-77. Recuperado de: <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>
- Hermosa, A. (2018). Labor characteristics and commitment to work: Exploring occupational well-being. *Rev. Estudios De Administración*, 25(1), 20–31. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55391>
- Higuita, D. (2011). Parámetros de diseño organizacional: incidencia en la productividad y en los vínculos sociales. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 19 (1), 73-90. Recuperado el 18 de agosto de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052011000100005&lng=en&tlng=es.
- Jiménez, P., & Sánchez, J. (2021). Teamworking and well-being in a public administration context: The role of social support and empowerment. *Rev. International Journal of Public Sector Management*, 34(2), 195-210. doi: 10.1108/IJPSM-06-2020-012

- López-Fernández, M. C., & Llorens-Montes, J. F. (2019). Motivation and decision-making in the public sector: Effects on employee well-being. *International Journal of Public Administration*, 42(10), 849-861. doi: 10.1080/01900692.2018.1545813
- Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional. Análisis a partir de su aplicación en la administración pública. *Revista Enfoques: Ciencia política y administración pública*. Vol. 16, N°. 29. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7428977>.
- Musa, R., Roslan, S., Wahab, E., & Ishak, N. (2021). The influence of organizational culture, leadership, and communication on employee well-being in public organizations. *Rev. International Journal of Public Sector Management*, 34(1), 90-108. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-04-2020-0112>
- Oliveira, C. A., & Castro, F. L. (2021). Personality, attitudes, and perception of employee well-being in a public institution. *Rev. Journal of Personnel Psychology*, 20(1), 15-25. doi: 10.1027/1866-5888/a000265
- Quiroz, J., & García, E. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución pública de salud en Lima, Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(3), 460-467.
- Rodríguez-Sánchez, A. M., Pérez-Esparrells, C., & Gascó-Gascó, J. L. (2019). Organizational design and employee well-being: The role of job crafting and perceived organizational support. *Rev. International Journal of Public Sector Management*, 32(3), 303-318. doi:
- Rodríguez, J., Pérez, M., & Gómez, L. (2019). Correlaciones negativas entre el nivel organizacional y el bienestar laboral en empleados de instituciones públicas en México. *Revista de Psicología Organizacional y del Trabajo*, 9(2), 87-98. doi: 10.1007/s12192-019-0923-110.1108/IJPSM-04-2018-0107
- Salguero, N. y García, C. (abril, 2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Boletín virtual*. Recuperado de: <file:///D:/Downloads/Dialnet-InfluenciaDelLiderazgoSobreElClimaOrganizacionalEn-6119351.pdf>
- Silva, A. S., & Mendes, J. J. (2019). Motivación y decisiones de los trabajadores de una institución pública: Impacto en el bienestar. *Rev. International Journal of Workplace Health Management*, 12(5), 338-349. doi: 10.1108/IJWHM-06-2018-0066

Vargas, L.M (1994). Sobre el concepto de percepción. *Rev. Alteridades*. 4 (8): Págs. 47-53

Xu, J., Pan, X., & Li, Y. (2018). Group cohesion and employee well-being: A moderated mediation model of emotional intelligence and proactive personality. *Rev. International Journal of Mental Health Promotion*, 20(5), 259-271. doi: 10.1080/14623730.2018.1473283





ANEXO 1

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRÍA EN PROYECTOS Y DESARROLLO EMPRESARIAL

INSTRUCCIÓN: El siguiente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022. La información que usted proporcione será usada estrictamente con fines académicos. Se agradece anticipadamente por su colaboración.

I. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Escala de medición

a. Muy Mala	1
b. Mala	2
c. Regular	3
d. Buena	4
e. Muy Buena	5

Comportamiento Organizacional		1	2	3	4	5
Dimensión I: Nivel organizacional						
1	¿Cómo calificaría usted el desempeño de la autoridad (jefe inmediato) dentro la institución donde labora?					
2	¿Cómo calificaría usted la unidad de mando (solo un jefe) dentro de la institución donde labora?					
3	¿Cómo calificaría usted la centralización de las decisiones por parte de los jefes o directivos en la institución donde labora?					
4	¿Cómo calificaría usted la adopción de los valores, creencias y principios de la empresa en la institución donde labora?					
5	¿Cómo calificaría usted el estímulo al trabajo en equipo por parte de la institución donde labora?					
6	¿Cómo calificaría usted la comunicación formal entre los miembros de la institución donde labora?					
7	¿Cómo calificaría usted la comunicación informal (chismes) entre los miembros de la institución donde labora?					
8	¿Cómo calificaría usted el liderazgo de los jefes o directivos en la institución donde labora?					
Dimensión II: Nivel grupal						
9	¿Cómo calificaría usted el rol que desempeña dentro del grupo de trabajo en la institución donde labora?					
10	¿Cómo calificaría usted la percepción que tiene sobre el desempeño de sus compañeros de trabajo en la institución donde labora?					
11	¿Cómo calificaría usted el cumplimiento de las normas de desempeño laboral por parte del grupo que integra en la institución donde labora?					
12	¿Cómo calificaría usted la conformidad con el grupo de trabajo, es decir, sentirse conforme o a gusto, actualmente en la institución donde labora?					
13	¿Cómo calificaría usted la cohesión existente en el grupo que integra en la institución donde labora?					

14	¿Cómo calificaría usted la toma de decisiones que se hace de forma grupal en la institución donde labora?					
Dimensión III: Nivel individual						
15	¿Cómo calificaría usted su estabilidad emocional?					
16	¿Cómo calificaría usted su extraversión, es decir su sociabilidad, asertividad, ambición, actividad u optimismo?					
17	¿Cómo calificaría usted su apertura a la experiencia, es decir, su imaginación activa, sensibilidad estética, atención a los sentimientos, curiosidad intelectual e independencia de juicio?					
18	¿Cómo calificaría usted su amabilidad con los compañeros de trabajo?					
19	¿Cómo calificaría usted su responsabilidad en el desempeño de sus funciones como colaborador de la institución?					
20	¿Cómo calificaría usted su grado de involucramiento en el trabajo?					
21	¿Cómo calificaría usted su grado de identificación con la institución?					
22	¿Cómo calificaría usted su grado de percepción con respecto al resto de sus compañeros en la institución?					
23	¿Cómo calificaría usted su grado de motivación laboral en la institución donde labora?					
24	¿Cómo calificaría usted su grado de participación en la toma de decisiones en la institución donde labora?					

II. BIENESTAR LABORAL

Bienestar laboral		1	2	3	4	5
Dimensión I: Bienestar psicosocial						
1	¿Actualmente, en su trabajo, se siente tranquilo?					
3	¿Actualmente en su trabajo, se siente con seguridad?					
4	¿Actualmente en su trabajo, se siente en confianza?					
5	¿Actualmente en su trabajo, se siente exitoso?					
6	¿Actualmente en su trabajo, se siente optimista?					
7	¿Actualmente en su trabajo, se siente competente?					
8	¿En su trayectoria laboral, la motivación por su trabajo es alta?					
9	¿En su trayectoria laboral, la identificación con los valores de la organización es alta?					
10	¿En su trayectoria laboral, el sentido de su trabajo ha subido?					
11	¿En su trayectoria laboral, la oportunidad de promocionarse laboralmente ha subido?					
12	¿En su trayectoria laboral, la satisfacción con su trabajo ha subido?					
13	¿En su trayectoria laboral, su realización profesional ha subido?					
Dimensión II: Efectos colaterales						
14	¿Actualmente, por causa de su trabajo siente trastornos digestivos?					

15	¿Actualmente, por causa de su trabajo siente dolores de cabeza?					
16	¿Actualmente, por causa de su trabajo siente insomnio?					
17	¿Actualmente, por causa de su trabajo siente dolores de espalda?					
18	¿Actualmente, por causa de su trabajo siente tensiones musculares?					
19	¿Actualmente, por causa de su trabajo siente sobrecarga de trabajo?					
20	¿Actualmente, por causa de su trabajo siente desgaste emocional?					
21	¿Actualmente, por causa de su trabajo siente agotamiento físico?					
22	¿Actualmente, por causa de su trabajo siente saturación mental?					
23	¿Actualmente, por causa de su trabajo siente mal humor?					
24	¿Actualmente, por causa de su trabajo siente baja realización profesional?					
25	¿Actualmente, por causa de su trabajo siente trato despersonalizado?					
26	¿Actualmente, por causa de su trabajo siente frustración?					

Fuente: Adaptado de Blanch, Josep M., Sahagún, Miguel, Cantera, Leonor, & Cervantes, Genís. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. Recuperado en 06 de agosto de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000200007&lng=es&tlng=es.

ANEXO 2

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres: MG. PABLO CÉSAR CADENAS CALDERÓN
- 1.2 Institución donde labora: UNJFSC
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Comportamiento organizacional**
- 1.4 Autor del instrumento: Waldor Segundo Arévalo Lobo
- 1.5 Título de la Investigación: Comportamiento organizacional y bienestar laboral en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			90		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			90		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																			90		
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				91	
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			90		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				93	
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				94	
8.COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																				94	
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				95	
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			90		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:...El instrumento se debe aplicar.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91.7..... //

LUGAR Y FECHA: HUACHO . 07 /01/2023


 Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y FINANCIERAS
 Econ. PABLO CÉSAR CADENAS CALDERÓN
 DOCENTE

Mg. Pablo César Cadenas Calderón
DNI 15850223

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres: CASTRO SERNAQUE CINTIA LORENA
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Comportamiento organizacional**
 1.4 Autor del instrumento: Waldor Segundo Arévalo Lobo
 1.5 Título de la Investigación: Título de la Investigación: Comportamiento organizacional y bienestar laboral en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			90		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			90		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																			90		
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				93	
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				93	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				95	
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																			90		
8.COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																				92	
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					100
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			90		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:...El instrumento se debe aplicar.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92.3..... //

LUGAR Y FECHA: HUACHO . 12 /01/2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 42330921

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. CARREÑO CISNEROS, EDGARDO OCTAVIO
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Comportamiento organizacional**
 1.4 Autor del instrumento: Waldor Segundo Arévalo Lobo
 1.5 Título de la Investigación: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO, LIMA-2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	85			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															80					
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																	85			
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																		90		
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			95	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																		90		
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																			95	
8.COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																		85		
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				100
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																		90		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:...El instrumento se debe aplicar.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **89.50**..... //

LUGAR Y FECHA: HUACHO . 12 /01/2023


 Dr. Edgardo O. Carreño Cisneros
 DOCENTE

DR. EDGARDO OCTAVIO CARREÑO CISNEROS
 DNI 03631561

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres: BARRETO MEZA, JESÚS GUSTAVO
- 1.2 Institución donde labora: UNJFSC
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Comportamiento organizacional
- 1.4 Autor del instrumento: Waldor Segundo Arévalo Lobo
- 1.5 Título de la Investigación: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO, LIMA-2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	5	5	61	6	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	5	5	65	7	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.														71						
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															80					
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																		81		
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																			87	
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad															77					
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				91
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				89
8.COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																				84
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				90
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																				91

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se puede aplicar el instrumento

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 84.1 //

LUGAR Y FECHA: HUACHO. 05 /01/2023



REG. Nº 10466 - UGEL Nº 01 Huacho
DOCENTE - UNJFSC
Dpto. CP 103027 / DNU 032

BARRETO MEZA JESÚS GUSTAVO
DNI 15589980

ANEXO 3

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres: MG. PABLO CÉSAR CADENAS CALDERÓN
 1.2 Institución donde labora: UNJFSC
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Bienestar laboral**
 1.4 Autor del instrumento: Waldor Segundo Arévalo Lobo
 1.5 Título de la Investigación: Título de la Investigación: Comportamiento organizacional y bienestar laboral en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2022

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			90		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			90		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																			90		
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				91	
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			90		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				93	
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				94	
8.COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																				94	
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				95	
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			90		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:...El instrumento se debe aplicar.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91.7..... //

LUGAR Y FECHA: HUACHO . 07 /01/2023


 Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y FINANCIERAS
 Econ. PABLO CÉSAR CADENAS CALDERÓN
 DOCENTE

.....
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 15850223

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres: M(a). CASTRO SERNAQUE CINTIA LORENA
- 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Bienestar laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Waldor Segundo Arévalo Lobo
- 1.5 Título de la Investigación: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO, LIMA-2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																					X
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					X
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																					X
8.COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																					X
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				X	
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:... Se debe aplicar

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92.00. //

LUGAR Y FECHA: HUACHO 12/01/2023



.....
M(a). CASTRO SERNAQUE CINTIA LORENA
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 42330921

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. CARREÑO CISNEROS, EDGARDO OCTAVIO
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Bienestar laboral**
 1.4 Autor del instrumento: Waldor Segundo Arévalo Lobo
 1.5 Título de la Investigación: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO, LIMA-2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																80				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																80				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																	85			
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																	85			
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																	90			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																	85			
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																	90			
8.COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																	90			
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																		95		
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																	85			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ... El instrumento debe aplicarse.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **86.5**

LUGAR Y FECHA: HUACHO 12/01/2023


 Dr. Edgardo O. Carreño Cisneros
 DOCENTE

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres: BARRETO MEZA, JESÚS GUSTAVO

1.2 Institución donde labora: UNJFSC

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Bienestar laboral

1.4 Autor del instrumento: Waldor Segundo Arévalo Lobo

1.5 Título de la Investigación: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO, LIMA-2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.													6	8							
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																8	0				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																		85			
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																		84			
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad														7	4						
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																		81			
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																			88		
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																		84			
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			88		

10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			90
----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ... El instrumento es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **82.2**

LUGAR Y FECHA: HUACHO, 05/01/2023


Ing. Jesús Gustavo Barreto Meza
DOCENTE - UNJFSC
Reg./CIP: 103027 / DNU 022

.....
MG.BARRETO MEZA JESÚS GUSTAVO
DNI 15589980

