

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD



**Cultura organizacional y bienestar laboral general en
trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes**

Tesis

Para optar el grado académico de Maestra en ciencias de la salud con
mención en gerencia de los servicios de salud

Autora

Lic. Leydi Patricia Apolo Rosillo

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD



**Cultura organizacional y bienestar laboral general en
trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes**

Tesis aprobada en forma y estilo por

Mg. Rodolfo F. Arredondo Nontol Presidente
ORCID 0000-0003-3333-2741

Mg. Antonio Ruiz Montealegre Secretario
ORCID 0000-0001-5367-4963

Mg. Balgelica Cervantes Rujel Vocal
ORCID 0000-0002-3629-6013

TUMBES, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD



**Cultura organizacional y bienestar laboral general en
trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma**

Lic. Leydi Patricia Apolo Rosillo (Autora)

Mg. Balgéllica A. Cervantes Rujel (Asesor)

TUMBES, 2024

Copia del acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los diecisiete días del mes de diciembre del dos mil veinticuatro, siendo las diez horas con cinco minutos, en el aula N° 2 de la Escuela de Posgrado, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes designado con resolución N° 557-2023/UNTUMBES-EPG-D del 17 de noviembre del año 2023, **presidido** por el Mg. Rodolfo Feltrud Arredondo Nontol, e integrado por el Mg. Antonio Alberto Ruiz Montealegre (**secretario**), la Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel (**vocal y asesor**)

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: *"Cultura organizacional y bienestar laboral en trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes"* presentada por la egresada Leydi Patricia Apolo Rosillo, para optar el grado académico de **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la sustentante Aprobada con el calificativo de Buena

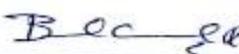
Por lo anterior, la sustentante está expedita para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de **Maestra en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia de Servicios de Salud**, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el estatuto, Reglamento General, Reglamento general de grados títulos y reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 10:55, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 17 de diciembre de 2024


Mg. Rodolfo Feltrud Arredondo Nontol
Presidente
DNI: 18100082
Código ORCID 0000-0003-3333-2741


Mg. Antonio Alberto Ruiz Montealegre
Secretario
DNI: 08887528
Código ORCID 0000-0001-5367-4963


Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel
vocal y asesor
DNI: 29645154
Código ORCID 0000-0002-3629-6013

C.c.
Jurado de Tesis (03),
Asesor
Interesado
Unidad de Investigación,
Archivo (Director EPG).

“Cultura organizacional y
bienestar laboral general en
trabajadores del Centro de
Salud Corrales -Tumbes”

por Leydi Patricia Apolo Rosillo



Fecha de entrega: 26-nov-2024 06:45p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2533366302

Nombre del archivo: INFORME_N_03_-APOLO.docx (1.25M)

Total de palabras: 15945

Total de caracteres: 88773

"Cultura organizacional y bienestar laboral general en trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes"

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	kitegroup.cl Fuente de Internet	1%
2	academic-accelerator.com Fuente de Internet	1%
3	www.shdemexico.com Fuente de Internet	1%
4	www.debate.com.mx Fuente de Internet	1%
5	www.questionpro.com Fuente de Internet	1%
6	repositorioinstitucional.uaslp.mx Fuente de Internet	1%
7	docs.google.com Fuente de Internet	 1%
8	repositorio.untumbes.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
9	www.sintrajusc.org.br Fuente de Internet	

10	whats-up.sedus.com Fuente de Internet	1 %
11	angolatransparency.blog Fuente de Internet	1 %
12	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.crehana.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	accesoabierto.uh.cu Fuente de Internet	<i>Blecker</i> <1 %
20	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

21	www.ninjaexcel.com Fuente de Internet		<1 %
22	repositori.uji.es Fuente de Internet		<1 %
23	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
24	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
25	pdfcoffee.com Fuente de Internet		<1 %
26	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
27	repository.uniminuto.edu Fuente de Internet		<1 %
28	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet		<1 %
29	repositorio.utelap.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
30	zoboko.com Fuente de Internet		<1 %
31	María Sol Castro Freire. "Gestión de la calidad total y gestión de recursos humanos: una simbiosis inevitable", Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 2001 Publicación		<1 %

32	<p>Ketty Marilú Moscoso Paucarchuco, María América Villafuerte Quiroz. "Implementación de la cultura empresarial para el mejoramiento del desempeño laboral", E-IDEA Journal of Business Sciences, 2021</p> <p>Publicación</p>	<1 %
33	<p>repositorio-dev.upeu.edu.pe</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
34	<p>archive.org</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
35	<p>biblioteca.galileo.edu</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
36	<p>eprints.uanl.mx</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
37	<p>documentop.com</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
38	<p>repositorio.unfv.edu.pe</p> <p>Fuente de Internet</p> <p><i>Becerra</i></p>	<1 %
39	<p>Valdivia Rossel, Maria Pia. "Intervenciones en comunicacion para la prevencion del VIH/SIDA en jovenes de Lima: Las experiencias de la Asociacion Germinal, la Asociacion Calandria y la Cruz Roja Peruana.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020</p> <p>Publicación</p>	<1 %

40	dspace.uces.edu.ar:8180 Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
43	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
44	www.theinsightpartners.com Fuente de Internet	<1 %
45	www.col.ops-oms.org Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

Bolger

Dedicatoria

Mi tesis es fruto de mi esfuerzo y constancia, va dedicado con mucho cariño y amor a mi madre quien ha sembrado en mi la semilla del amor, la responsabilidad y el deseo de triunfar y superarme.

Leydi

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme la vida por ser el inspirador y darme fuerzas para continuar en este proceso, por ser el apoyo y fortaleza en momentos de dificultad y de debilidad.

Expresamos mi más sincero agradecimiento a los distinguidos miembros del jurado por su valioso tiempo, dedicación y aportes en la evaluación de mi tesis. Sus observaciones y sugerencias han sido fundamentales para enriquecer este trabajo, y su guía me inspiró seguir creciendo profesionalmente.

Con profunda estima y reconocimiento extiendo mi más sincero agradecimiento a mi asesora de Tesis a la profesora Balgelica Cervantes Rujel, su inestimable guía ha sido un pilar fundamental y enriquecimiento de esta investigación.

Índice

RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
I. INTRODUCCIÓN	17
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	22
III. MATERIALES Y MÉTODOS	40
3.1. Localidad y período de ejecución	40
3.2. Tipo de estudio	40
3.3. Diseño de investigación	40
3.4. Población, muestra y muestreo	41
3.5. Muestra	41
3.6. Muestreo	41
3.7. Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.8. Técnica para recolección de datos	43
3.9. Plan de procesamiento y análisis de datos	43
3.10. Consideraciones éticas	43
IV. RESULTADOS	45
4.1 Resultados	45
4.2 Análisis y Discusión	50
V. CONCLUSIONES	61
VI. RECOMENDACIONES	63
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	688
ANEXOS:.....	71

Índice de tablas

Tabla 1.Relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes durante el año 2023.	45
Tabla 2.Bienestar psicosocial en los trabajadores del Centro de Salud Corrales - Tumbes durante el año 2023	46
Tabla 3.Efectos colaterales en los trabajadores del Centro de Salud Corrales - Tumbes durante el año 2023.	47
Tabla 4.Relación la cultura organizacional y el bienestar psicosocial de los trabajadores del Centro de Salud de Corrales-Tumbes durante el año 2023.	48
Tabla 5.Relación la cultura organizacional y efectos colaterales en los trabajadores del Centro de Salud de Corrales-Tumbes durante el año 2023.	49

Índice de figuras

<u>Gráfico</u> 1.Relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes durante el año 2023.	45
Gráfico 2.Bienestar psicosocial en los trabajadores del Centro de Salud Corrales - Tumbes durante el año 2023	46
Gráfico 3.Efectos colaterales en los trabajadores del Centro de Salud Corrales - Tumbes durante el año 2023.	47
Gráfico 4.Relación la cultura organizacional y el bienestar psicosocial de los trabajadores del Centro de Salud de Corrales-Tumbes durante el año 2023.	48
Gráfico 5.Relación la cultura organizacional y efectos colaterales en los trabajadores del Centro de Salud de Corrales-Tumbes durante el año 2023.	49

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes durante el año 2023. Se utilizó como metodología de la investigación el enfoque cuantitativo, de tipo básica, correlacional, siendo la muestra 58 trabajadores que desarrollan diferentes laborales con distintas modalidades contractuales de salud. Para el cumplimiento de los objetivos se empleó dos cuestionarios un instrumento para evaluar la Cultura Organizacional y un segundo cuestionario para evaluar el Bienestar Laboral. Los resultados obtenidos después del análisis de datos entre las variables, no se encontró relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el bienestar labor con un p valor de 0.185, al evaluar el bienestar psicosocial en los trabajadores se encontró un predominio del nivel bajo 75.86 %, 77,59% y 74.14% en las indicadores afectos, expectativa y competencias respectivamente, en la dimensión efectos colaterales destacan los niveles altos con un 84.48%, 79.31% y 81.03 % respectivamente que incluyó los indicadores desgaste, somatización y alienación. Al establecer la correlación de Pearson, se encontró una relación significativa entre la cultura organizacional y bienestar psicosocial, con un valor de $p < 0.003$, a mayor puntuación de la cultura organizacional mayor bienestar psicosocial, existiendo una relación directamente proporcional, con un valor de $r=0.378$, en relación a la cultura organizacional y los efectos colaterales, la relación fue significativa con un valor de $p < 0.00$, a menor puntuación obtenida en la valoración de la cultura organizacional mayor presencia de efectos colaterales, existiendo una relación inversamente proporcional, reportando un valor de $r=-0.934$. Permitiendo aceptar la hipótesis H0: No existe relación entre la Cultura organizacional y bienestar laboral general en trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes durante el año 2023.

Palabras Claves: Cultura organizacional; bienestar laboral.

ABSTRACT

The objective of the present research was to determine the relationship between organizational culture and job well-being among workers at the Corrales Health Center in Tumbes during the year 2023. A quantitative methodology was used for the research, of a basic, correlational type, with a sample of 58 workers engaged in various tasks with different health contract modalities. To achieve the objectives, two questionnaires were employed: one instrument to assess Organizational Culture and a second questionnaire to evaluate Job Well-Being. The results obtained after data analysis between the variables showed no statistically significant relationship between organizational culture and job well-being, with a p-value of 0.185. When assessing the psychosocial well-being of the workers, a predominance of low levels was found, at 75.86%, 77.59%, and 74.14% in the indicators of affection, expectations, and competencies, respectively. In the dimension of collateral effects, high levels were noted, with 84.48%, 79.31%, and 81.03% respectively, which included the indicators of wear, somatization, and alienation. When establishing the Pearson correlation, a significant relationship was found between organizational culture and psychosocial well-being, with a p-value < 0.003 ; higher scores in organizational culture correlated with higher psychosocial well-being, establishing a directly proportional relationship with a value of $r = 0.378$. Regarding organizational culture and collateral effects, the relationship was significant with a p-value < 0.00 ; lower scores obtained in the assessment of organizational culture correlated with a greater presence of collateral effects, establishing an inversely proportional relationship, reporting a value of $r = -0.934$. This allowed us to accept the hypothesis H_0 : There is no relationship between Organizational Culture and general job well-being among workers at the Corrales Health Center in Tumbes during the year 2023.

Keywords: organizational culture; work well-being.

I. INTRODUCCIÓN

La respuesta sanitaria a nivel global cuenta con una mayor atención y preocupación actualmente en la agenda sanitaria, es de saber también que la salud como tal es la suma de un número considerable de factores que deben ser meritados y ponderados cuidadosamente y dar a cada uno de ellos la importancia real que tienen estos, sin embargo sin mayor esfuerzo se puede advertir que existe aún una insuficiente asignación de recursos a pesar de lo anteriormente señalado y de ello tristemente el mayor porcentaje está orientado a inversión en equipamiento, infraestructura y otros componentes, dejando relegado un intangible muy importante como la cultura organizacional que muchas veces transcurre de forma desapercibida en la perspectiva de muchos gerentes de servicio de salud.

Los sistemas sanitarios en el mundo muchas veces carecen de políticas direccionadas al bienestar del recurso humano o si existen en ocasiones no se cumplen, siendo estos la parte medular del sistema sanitario en el mundo y que los gerentes de salud deben garantizar el acceso al derecho a la salud de su trabajador. La Organización Mundial de la Salud (1) ha señalado que aproximadamente un 54 % del equipo de salud de los países más pobre tienen tuberculosis, que representa 25 veces más al promedio de la población general; una cifra también alarmante esta graficada durante la pandemia de la COVID-19 donde se identificó que un 23 % del personal asignado como respuesta a esta pandemia presento depresión y ansiedad, además de un 39% presento insomnio, seguido de un alto riesgo por suicidio.

Un aspecto importante a considerar para delinear el impacto e importancia del abordaje de esta temática implica que todos los efectos y secuelas que deja las enfermedades laborales asciende a 1.25 trillones de dólares en Estados Unidos, el equivalente a un 2% de los gastos totales del presupuesto asignado al sector

salud y así mismo genera bastante preocupación que solo el 13% de los países miembros de la organización de salud cuenta con instrumentos y programas destinados a cautelar el bienestar de los trabajadores.

Al hacer referencia al bienestar del trabajador la Agencia Peruana Andina Noticias reporto que el Perú presenta una alta valoración por parte del grupo de trabajadores de distintos sectores respecto al cultura organizacional es decir 8 de cada 10 trabajadores consideran renunciar si sus centros de trabajos presentaran un clima laboral negativo (2), además se sabe que el 86 % de los colaboradores existentes en el Perú renunciarían a sus actuales puesto de advertir un clima laboral inadecuado, así mismo también se reportó que un 30% de los recursos humanos percibe que sus opiniones no son consideradas y un 51 % manifestó a la meritocracia como una práctica poco usual en sus ámbitos de trabajo, repercutiendo nefastamente a la cultura organizacional de toda empresa.

En la región de Tumbes, diferentes entidades como la Defensoría del Pueblo (3) han señalado serias deficiencias en la gestión del bienestar del personal que se ha remarcado en pleno contexto de la pandemia y denotan una escasa política de gestión de recursos humanos destinada a cautelar el bienestar del equipo de salud, esta situación sin embargo tiene matices diferentes en cada de los establecimientos de salud que conforman el sistema sanitario en la región (4). Debe señalarse que la región de Tumbes ha sido priorizada en las intervenciones de la gestión de los diferentes brotes, tal es así que un equipo del Ministerio de Salud (5) se ha trasladado para poder contener la progresión del Dengue (6) es esta jurisdicción que muestra incremento significativo a diferencia de otros espacios geográficos del país (7).

Es así que Tumbes, a las particularidades heredadas a la post pandemia por la COVID-19 se han sumado otros eventos como la presencia del ciclón Yaku, el fenómeno “El niño”, estructura sanitaria inadecuada en muchos

establecimientos de salud, el desgaste de los recursos humanos de todo este devenir que esta conllevado a un deterioro estructurado y progresivo de la respuesta de los servicios de salud, sin que medie una estrategia planteada de forma transversal y consensuada, por lo cual además se desconoce la cultura organizacional y el efecto que está originando en un aspecto tan importante como es el bienestar del personal de salud, y como se están relacionando.

Razón por la cual el autor ha elaborado la presente propuesta que estuvo destinada a evaluar estas aristas en un establecimiento representativo y estratégico para el quehacer sanitario en la región de Tumbes, como lo es el Centro de Salud Corrales, cabe mencionar que la marcada rotación del responsable de la conducción del Centro de Salud de Corrales, que recae en el Jefe/a de dicho centro; que anteriormente operaba bajo un extinto modelo de cogestión conocido como Comité Local de Administración de Salud (CLAS) que primo por muchos años y por ende trajo consigo la coexistencia de diversas modalidades contractuales y a la fecha no se cuenta con información actualizada concerniente al modelo al actual re instaurado y el impacto sobre el bienestar laboral del recurso humano.

Motivo por el cual se llevó a plantear ¿Cuál es la relación que existe entre la Cultura organizacional y bienestar laboral en trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes durante el año 2023?, cuyos objetivo general fue determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y bienestar laboral en trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes durante el año 2023 y como objetivos específicos caracterizar la cultura organizacional, medir el bienestar psicosocial, determinar los efectos colaterales e identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y el bienestar psicosocial y los efectos colaterales en los en trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes durante el año 2023.

Es indudable que los equipos de salud se enfrentan actualmente a una constante e inusual serie de retos y desafíos que demanda el despliegue de grandes esfuerzos para garantizar el éxito de sus intervenciones, aunque muchas veces se ven superados en su capacidad operativa y ello trae consigo una serie de dificultades en la prestación de servicios, que depende de conjuntos concatenado de factores como el clima organizacional, el bienestar del personal.

Es por ello que el abordaje de esta investigación permitió enriquecer el sustento teórico de dos variables que de forma conjunta representa una prioridad para la salud pública, y que al establecer nuevos conceptos y/o teorías lleven a generar nuevas estrategias en caminadas a mejorar el clima laboral como un factor protector en la interacción de los equipos de trabajo, buscando el bienestar laboral, en ese mismo sentido su practicidad permitió identificar oportunamente el curso de estas dos variables, como evidencia y sustento necesario para poder diseñar y plantear propuestas objetivas a los decisores regionales y locales orientadas a la gestión de los recursos humanos en salud, afianzando la prioridad que debe representar en la agenda de todos aquellos que forman parte del sistema sanitario.

Asimismo la investigación presentó una metodología innovadora al establecer dos instrumentos ampliamente usados en la práctica gerencial que cuenta además con la validación y aceptación consensuada de los principales teóricos en el tema, de los cual se desprende generar una cultura de práctica obligatoria en todos los gerentes de los servicios de salud, afín que cuenten con información útil y relevante para la toma de decisiones y la continua puesta en marcha de mejoras en su espacio. Siendo esta metodología práctica y sencilla se propone factible de realizar y replicar en otros contextos e incorporase en estos escenarios de la gestión de los servicios de salud.

Tomando en consideración que los recursos humanos son la piedra angular y fundamental para la operatividad de los servicios de salud en contextos tan complejos, los resultados de la investigación conlleva al planteamiento de una serie de intervenciones y estrategias orientadas a visibilizar y marcar con mayor énfasis la trascendental importancia la gestión de los recursos humanos, que a menudo enfrentan inminentes brotes, fenómenos climatológicos y otros escenarios que demandan denodados esfuerzos y que la probabilidades de éxitos en su accionar requiere de un adecuado bienestar como respuesta a la generación de un clima laboral óptimo.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Revisión de la literatura

Antecedentes.

Investigaciones Internacionales

Doha y Hayam (8) en el año 2020, plantearon una sistematización denominada “Cultura organizacional Sanitaria: Un análisis conceptual”. El estudio se realizó con el propósito de aclarar y definir el concepto de Cultura organizacional en Salud, sus atributos, antecedentes y consecuencias. Métodos: En este estudio, los pasos del análisis de conceptos fueron los siguientes: seleccionar un concepto, determinar los objetivos del análisis, identificar varias definiciones del concepto, determinar los atributos del concepto e identificar los antecedentes y consecuencias. Todos los estudios entre los años 2010 y 2020 fueron revisados. Para fines de este análisis de concepto se utilizó PubMed, Google. Los motores de búsqueda, Ovid y ProQuest, fueron escaneados y buscados utilizando las palabras clave. Se concluyó que el concepto de cultura organizacional en salud es complejo. Cuidado de la salud la cultura organizacional es un concepto multidimensional y que es primordial la cultura organizacional en las instituciones de salud.

Prati et al. (9) desarrollaron la investigación “Fattori di stress e benessere organizzativo negli operatori di polizia penitenziaria Organizational stressors, exposure to critical incidents and organizational well-being among correctional officers”, el estudio examinó los predictores de agotamiento y bienestar psicológico en funcionarios penitenciarios italianos. Participaron en el estudio 188 funcionarios penitenciarios (138 hombres y 33 mujeres)

empleados en cuatro penitenciarías ubicadas en Piemonte (región del noroeste de Italia). Los participantes completaron una variedad de cuestionarios sobre agotamiento, bienestar psicológico (Cuestionario de salud general), factores estresantes organizacionales y exposición a incidentes críticos.

Los resultados mostraron que ni las variables demográficas (edad y género) ni el grado de contacto de los reclusos y la duración del servicio estaban relacionados con el agotamiento y el bienestar psicológico. El agotamiento emocional se relacionó con la exposición a situaciones emocionalmente estresantes ($r=0.23$), tener reproches injustos ($r=0.19$), supervisores poco solidarios y punitivos ($r= .23$), conflicto trabajo-familia ($r = .25$), horas extras ($r=0 .18$), y exposición a insultos ($r =0.18$), amenazas ($r=0.18$) y episodios de conductas autolesivas de los internos ($r =0.14$). La despersonalización se relacionó con la adecuación del personal ($r =0,17$) y las amenazas de los reclusos ($r = 0,16$).

La realización personal se relacionó con la carga de trabajo ($r = 0,18$) y el riesgo de ser atacado ($r = 0,18$). El bienestar psicológico se relacionó con supervisores que no lo apoyaban ($r = 0,23$), conflictos entre el trabajo y la familia ($r = 0,19$), amenazas de los reclusos ($r = 0,13$) y conductas autodestructivas ($r = 0,13$), se pudo concluir que el bienestar organizacional depende de los factores estresantes organizacionales, así como de la exposición a incidentes críticos.

Robertson et al. (10) , desarrollaron el trabajo titulado “Evaluación de la preparación organizacional para programas participativos de seguridad, salud y bienestar en el trabajo”, con el objetivo de desarrollar y validar una herramienta de evaluación que las organizaciones puedan utilizar para prepararse para la implementación de un programa de seguridad, salud y bienestar participativo, para lo cual se identificaron 29 publicaciones relevantes. El análisis reveló ocho características organizacionales clave y predictores de un cambio organizacional exitoso. Se creó un marco conceptual que los expertos en la materia utilizaron para generar posibles

elementos de la encuesta. cuestionarios sobre agotamiento, bienestar psicológico (Cuestionario de salud general), factores estresantes organizacionales y exposición a incidentes críticos.

Los ítems se revisaron después de una prueba previa con 10 entrevistas cognitivas con directivos de nivel superior y se realizaron pruebas piloto en cinco organizaciones de atención médica. La confiabilidad de las subescalas del dominio se probó con base en el alfa de Cronbach. Se obtuvo que la herramienta de preparación organizacional (ORT) mostró propiedades psicométricas adecuadas y especificidad en estos ocho dominios; programas actuales de seguridad/salud/bienestar; enfoques organizacionales actuales en materia de seguridad, salud, bienestar; recursos disponibles para seguridad/salud/bienestar; recursos y disposición para iniciativas de cambio para mejorar la seguridad/salud/bienestar; recursos y disposición para el uso de equipos en iniciativas programáticas; trabajo en equipo; recursos y disposición para la participación de los empleados; y comunicación gerencial sobre seguridad/salud/bienesta

Se observaron rangos aceptables de estadísticas de consistencia interna para las subescalas del dominio. Concluyéndose que un modelo conceptual de preparación organizacional (ORT) es un instrumento de encuesta diseñado para proporcionar orientación práctica para implementar un programa participativo de TWH. La coherencia interna inicial se demostró después de la administración en múltiples organizaciones antes de la implementación de un programa participativo total.

Investigaciones Nacionales

Maguiña (11) desarrolló la investigación “Cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo, Huaraz 2022”, que implicó un diseño correlacional, con el planteamiento de identificar la relación que podría existir entre la variable cultura organizacional y bienestar laboral, incluyendo una muestra de 66 sujetos que fueron entrevistados. Para determinar la relación entre ambas variables, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, determinando que si existía una correlación fuerte entre las variables en estudio.

Ortiz et al. (12) plantearon la investigación “Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalés”, desarrollada al persona de salud de salud de una red de salud que brindara prestación de servicio de salud en la región Huánuco, que incorporo 60 trabajadores a través de un muestreo por conveniencia, planteando como objetivo determinar la relación entre dos variables que incluyo la cultura organizacional y bienestar laboral, encontrando un relación significativa estadísticamente, que permitió concluir que si existía relación entre estas dos variables.

Espinoza y Gaspar (13) en la región de Huancavelica diseñaron el estudio “Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud Ascensión - Huancavelica 2018”, incluyendo un diseño correlacional, donde participaron 45 trabajadores seleccionados de manera aleatoria, a los cuales se les aplico un dos instrumentos psicométricos, para lo cual se pudo determinar que si existía relación entre la cultura organizacional y bienestar laboral de los profesionales de salud incluidos en la investigación.

Aquije y Mirna (14) en la ciudad de Lima llevo a cabo el trabajo denominado “Clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima 2018”, con la finalidad de poder establecer la existencia de una relación entre la variable clima organizacional y bienestar laboral, usando un diseño correlacional, incorporando una muestra de 100 operadores adscritos a la Línea 100. A través de la prueba de Rho de Spearman se encontró una correlación directa entre ambas variables de 0.275, con una significancia de $p < 0.05$.

Chávez (15) plantea la investigación titulada “La Cultura Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – Dirección Ejecutiva Amazonas, año 2016”, la misma que planteó conocer si la cultura organizacional tenía influencia en el desempeño laboral en esta entidad, fue necesario usar un diseño descriptivo, estableciendo un tamaño muestral total de 32 recursos humanos entre funcionarios y trabajadores. Para la recolección de la información se usó una encuesta previamente validada para tal fin; esta investigación estuvo centrada en medir las dos variables de manera independiente, determinando que los niveles de estas variables eran adecuados. Así mismo se encontró que el desempeño laboral es motivado a través de la participación de todo el equipo establecido por un buen nivel de comunicación ya que los colaboradores se podrían expresar libremente.

Estado del arte

Las proyecciones demográficas, epidemiológicas y económicas destacan que el colapso de las organizaciones sanitarias está más cerca de lo que creen las partes interesada. La común consecuencia de todas las proyecciones es el aumento de la demanda y los costos de la atención médica y la necesidad de cambios que sean capaz de afrontar los problemas sanitarios resultantes de la crisis financiera, la necesidad de acciones para romper con tendencias del pasado es urgente para evitar que las inequidades en salud se amplíen provocando consecuencias individuales, sociales y económicas aún mayores (16).

Se puede considerar que una organización tiene tres componentes: una estructura, sistemas y cultura. La cultura es la parte más difícil de afectar de la organización. Después de todo, la cultura tiene un papel clave a la hora de impactar y mejorar el desempeño organizacional. El liderazgo de una organización y sus operaciones clave son fundamentales para dar forma a la cultura. El liderazgo y la cultura organizacional están indisolublemente entrelazados. Son dos caras de una misma moneda. La cultura es un medio a través del cual viaja el liderazgo e impacta el desempeño organizacional. Si los líderes quieren afrontar los desafíos del siglo XXI, primero deben comprender la dinámica de la cultura y su papel como escultores a través de formas conductuales y cognitivas. La cultura organizacional es un concepto importante y omnipresente en términos de su impacto en la organización.

Cada vez hay más pruebas de que desempeña papeles clave con respecto a los resultados organizacionales y determinar la estrategia, los objetivos y los modos de operación, que están asociados con tasas más altas de moral de los trabajadores, menores niveles de estrés laboral, tasas de accidentes, tasas de agotamiento, rotación y menores eventos adversos relacionados con problemas de calidad de la atención al paciente. Por lo tanto, resulta de suma importancia para el éxito de cualquier organización, enfocarse en construir y dar forma a una cultura resiliente donde las estrategias de participación y la mejora continua son las herramientas para lograr rendimiento superior (16).

Sin embargo, hoy en día la mayoría de las organizaciones todavía se centran en cambiar esos elementos del iceberg que son fácilmente visibles que tiene poco impacto en el rendimiento. Sin embargo, trabajar en el elemento más profundo de la cultura requiere trabajar en áreas ambiguas e instigar una investigación seria sobre cómo las creencias corporativas y los

valores emergen y se manifiestan en las prácticas laborales, dinámica de grupo, el liderazgo esperado y comportamiento real. Lo que se requiere es un diagnóstico exhaustivo de los componentes culturales y una evaluación de las relaciones de causa y efecto para poder crear influencia, impactar la cultura y el comportamiento de la mayoría hacia una mejora significativa del rendimiento (16).

La clave para una organización exitosa es tener una cultura basada en un conjunto de creencias firmemente arraigadas y ampliamente compartidas que estén respaldadas por una estrategia y una estructura. Cuando una organización tiene una cultura sólida, suceden tres cosas importantes, los colaboradores saben cómo la alta dirección quiere que respondan a cualquier situación, los colaboradores creen que la respuesta esperada es la adecuada y ellos saben que serán recompensados por demostrar los valores de la organización. Por lo tanto, la cultura organizacional establece el contexto de todo lo que hace una empresa y define la forma adecuada de comportarse dentro de la organización. Consiste en creencias y valores compartidos establecidos por los líderes y comunicados y reforzados a través de diversos métodos, que en última instancia moldean las percepciones, los comportamientos y la comprensión de los empleados (17).

Los empleadores tienen un papel vital en la perpetuación de una cultura sólida, comenzando con el reclutamiento y la selección de candidatos que compartirán las creencias de la organización y prosperarán en esa cultura, desarrollando programas de orientación, capacitación y gestión del desempeño que delinee y refuercen los valores fundamentales de la organización y garanticen que las recompensas apropiadas y el reconocimiento van a los empleados que realmente encarnan los valores. La cultura de una organización define la forma adecuada de comportarse dentro de la organización. Esta cultura consiste en creencias y valores compartidos establecidos por los líderes y luego comunicados y reforzados

a través de diversos métodos, lo que en última instancia moldea las percepciones, los comportamientos y la comprensión de los empleados.

La cultura organizacional establece el contexto para todo lo que hace una empresa. Debido a que las industrias y las situaciones varían significativamente, no existe un modelo cultural único que satisfaga las necesidades de todas las organizaciones. Una cultura sólida es un denominador común entre las empresas más exitosas. Todos tienen consenso con respecto a las prioridades culturales, y esos valores no se centran en los individuos sino en la organización y sus objetivos. Los líderes de empresas exitosas viven sus culturas todos los días y hacen todo lo posible para comunicar sus identidades culturales a los empleados, así como a los posibles nuevos empleados. Tienen claros sus valores y cómo esos valores definen sus organizaciones y determinan cómo funcionan (17).

Por el contrario, una cultura ineficaz puede derribar la organización y su liderazgo. Trabajadores poco comprometidos, alta rotación, malas relaciones con los clientes y menores ganancias son ejemplos de cómo una cultura incorrecta puede afectar negativamente los resultados. Las fusiones y adquisiciones están plagadas de cuestiones culturales. Incluso las culturas organizacionales que han funcionado bien pueden convertirse en una cultura disfuncional después de una fusión. Las investigaciones han demostrado que dos de cada tres fusiones fracasan debido a problemas culturales. Mezclar y redefinir las culturas y reconciliar las diferencias entre ellas construye una plataforma común para el futuro.

En los últimos años, el rápido ritmo de fusiones y adquisiciones ha cambiado la forma en que ahora se fusionan las empresas. El enfoque en las fusiones se ha alejado de la combinación de culturas y se ha centrado en alcanzar objetivos comerciales específicos. Algunos expertos creen que,

si durante una fusión se implementan el plan de negocios y la agenda correctos, se desarrollará naturalmente una cultura corporativa sólida.

Si la cultura de una organización va a mejorar el desempeño general de la organización, la cultura debe proporcionar una ventaja competitiva estratégica, y las creencias y valores deben compartirse ampliamente y mantenerse firmemente. Una cultura sólida puede traer beneficios como una mayor confianza y cooperación, menos desacuerdos y una toma de decisiones más eficiente. La cultura también proporciona un mecanismo de control informal, un fuerte sentido de identificación con la organización y una comprensión compartida entre los empleados sobre lo que es importante.

Los empleados cuyas organizaciones tienen culturas fuertemente definidas también pueden justificar sus comportamientos en el trabajo porque esos comportamientos se ajustan a la cultura. Consulte Las culturas tóxicas en el lugar de trabajo perjudican a los trabajadores y las ganancias de las empresas. Los líderes de la empresa desempeñan un papel fundamental en la configuración y el mantenimiento de la cultura organizacional. Si los propios ejecutivos no encajan en la cultura de una organización, a menudo fracasan en sus trabajos o renuncian debido a su mala adaptación. En consecuencia, cuando las organizaciones contratan ejecutivos de alto nivel, estas personas deben tener tanto las habilidades necesarias como la capacidad de encajar en la cultura de la empresa.

Hay una serie de factores que dan forma a la cultura de una organización, al respecto la mayoría de las culturas empresariales no son tan diferentes entre sí, e incluso organizaciones en industrias dispares, como la manufactura y la atención médica, tienden a compartir un núcleo común de valores culturales, por ejemplo, la mayoría de las empresas del sector privado quieren crecer y aumentar los ingresos. La mayoría se esfuerza por trabajar en equipo y demostrar preocupación por los demás. Algunas de las características culturales que distinguen a la mayoría de las organizaciones

incluyen los valores. En el corazón de las culturas de las organizaciones se encuentran valores comúnmente compartidos, ninguno es correcto o incorrecto, pero las organizaciones deben decidir qué valores enfatizarán.

Estos valores comunes incluyen: orientación a resultados, orientación a las personas, orientación del equipo, atención a los detalles, estabilidad, innovación y agresividad, otro factor comprende el grado de jerarquía, que se define como el grado en que la organización valora los canales tradicionales de autoridad. Los tres niveles distintos de jerarquía son "altos": tener una estructura organizacional bien definida y una expectativa de que las personas trabajarán a través de canales oficiales; "moderado": tener una estructura definida, pero aceptar que la gente suele trabajar fuera de los canales formales; y "bajo": tener descripciones de trabajo vagamente definidas y aceptar que las personas desafíen la autoridad. Una organización con un alto nivel de jerarquía tiende a ser más formal y se mueve más lentamente que una organización con un bajo nivel de jerarquía.

En ese mismo sentido el grado de urgencia, es también un factor importante, el cual define la rapidez con la que la organización quiere o necesita impulsar la toma de decisiones y la innovación. Algunas organizaciones eligen su grado de urgencia, pero a otras les impone el mercado. Una cultura con altos niveles de urgencia tiene la necesidad de impulsar los proyectos rápidamente y una gran necesidad de responder a un mercado cambiante. Un nivel moderado de urgencia mueve los proyectos a un ritmo razonable. Un nivel bajo de urgencia significa que las personas trabajan lenta y consistentemente, valorando la calidad sobre la eficiencia. Una organización con alta urgencia tiende a tener un ritmo rápido y apoya un estilo de gestión decisivo. Una organización con baja urgencia tiende a ser más metódica y apoya un estilo de gestión más considerado.

No menos importante es la orientación a personas, entendiendo que las organizaciones suelen tener una forma dominante de valorar a las personas y las tareas. Una organización con una fuerte orientación hacia las personas tiende a poner a las personas en primer lugar al tomar decisiones y cree que las personas impulsan el desempeño y la productividad de la organización. Una organización con una fuerte orientación a las tareas tiende a poner las tareas y los procesos en primer lugar al tomar decisiones y cree que la eficiencia y la calidad impulsan el desempeño y la productividad de la organización.

Algunas organizaciones pueden llegar a elegir a sus personas y orientaciones de tareas. Pero otros tal vez tengan que adaptar su orientación a la naturaleza de su industria, cuestiones históricas o procesos operativos. Resalta otro factor importante como la orientación funcional, donde cada organización pone énfasis en ciertas áreas funcionales. Ejemplos de orientaciones funcionales pueden incluir marketing, operaciones, investigación y desarrollo, ingeniería o servicios. Por ejemplo, una organización innovadora conocida por su investigación y desarrollo puede tener en su núcleo una orientación funcional hacia la Investigación y desarrollo.

Los empleados de diferentes funciones en la empresa pueden pensar que sus áreas funcionales son las que impulsan la organización. Los líderes organizacionales deben comprender lo que la mayoría de los empleados perciben como la orientación funcional de la empresa. Así también aparece otro factor importante como las subculturas, es decir cualquier organización puede tener una mezcla de subculturas además de la cultura dominante. Existen subculturas entre grupos o individuos que pueden tener sus propios rituales y tradiciones que, aunque no son compartidas por el resto de la organización, pueden profundizar y subrayar los valores fundamentales de la organización. Las subculturas también pueden causar serios problemas (18).

Es decir, las culturas regionales a menudo difieren de la cultura general que los altos dirigentes intentan inculcar. Quizás la agresividad que es común en un área no concuerde con una cultura que enfatiza la formación de equipos. O una organización con una cultura construida en torno a la igualdad puede tener problemas si la cultura nacional enfatiza la jerarquía y espera que la gente se doblegue ante la autoridad. Los empleadores deben reconocer esas diferencias y abordarlas directamente (18).

Un aspecto importante por precisar esta referido a la creación de la cultura organizacional, la cual tiende a surgir con el tiempo, moldeada por el liderazgo de la organización y por las acciones y valores que se perciben que han contribuido a éxitos anteriores. La cultura de una empresa se puede gestionar a través de la conciencia cultural de los líderes y la dirección de la organización. Gestionar una cultura requiere esfuerzos enfocados para sostener los elementos de la cultura que respaldan la efectividad organizacional (18).

Las costumbres, tradiciones, rituales, normas de comportamiento, símbolos y forma general de hacer las cosas de una organización son la manifestación visible de su cultura; son los que se ven cuando se ingresa a la organización. La cultura organizacional actual generalmente se debe a factores que han funcionado bien para la organización en el pasado. Los fundadores suelen tener un impacto significativo en la cultura inicial de una organización. Con el tiempo, se desarrollan normas de comportamiento que son consistentes con los valores de la organización. Por ejemplo, en algunas organizaciones, la resolución de conflictos se discute abierta y ruidosamente para crear un consenso generalizado, mientras que en otros lugares las disputas se resuelven de manera jerárquica y silenciosa a puerta cerrada (18).

Aunque la cultura surge de forma natural en la mayoría de las organizaciones, las culturas fuertes a menudo comienzan con un proceso llamado "planificación de valores", que implica una conversación sincera con líderes de toda la organización. Una vez que se enmarca la cultura, una organización puede establecer un comité de valores que tenga un vínculo directo con el liderazgo. Este grupo se asegura de que la cultura deseada esté viva y coleando. Para que el plan de valores funcione, las organizaciones deben primero contratar personas que vivan los valores y tengan la competencia necesaria para realizar el trabajo (18).

Edgar Schein (19) propuso uno de los modelos que abarca tres dimensiones para organizar la conceptualización de la Cultura Organizacional Dentro de los teóricos que aportaron en suma en los aspectos conceptuales concerniente a la cultura Organizacional, quien abarca: "artefactos o producciones", valores, supuestos o presunciones.

Los artefactos o producciones de la gestión de la cultura organizacional comienzan con la identificación de los rasgos o "artefactos" de la cultura organizacional de una empresa. Los artefactos son las actividades, procesos y filosofías comerciales centrales que caracterizan la forma en que una organización hace negocios en el día a día. Identificar estos rasgos (y evaluar su importancia a la luz de los objetivos comerciales actuales) es una forma de comenzar a gestionar la cultura. Tres conceptos amplios ayudan a identificar los rasgos específicos de una cultura; cultura social referida a los roles y responsabilidades de los miembros del grupo (19).

Es el estudio de las distinciones de clases y la distribución del poder que existe en cualquier grupo; cultura material que examinar todo lo que las personas de un grupo hacen o logran y las formas en que las personas trabajan y se apoyan entre sí en el intercambio de bienes y servicios

requeridos; y la cultura ideológica que ligado a los valores, creencias e ideales de un grupo: las cosas que la gente considera fundamentales. Incluye las pautas emocionales e intelectuales que rigen la existencia y las interacciones diarias de las personas (19).

Son los “artefactos” los aspectos más visibles y tangibles dentro de la cultura organizacional y estas determinados por el lenguaje, reglas formales, ambiente físico de trabajo, mobiliario y rituales y ceremonias de la organización que terminan visibilizando esta dimensión de la cultura organizacional. Es decir, implica cualquier aspecto abierto, visible y que se puede describir, y por lo tanto resultan fácil a la vista (19).

En relación a la dimensión valores, debe señalarse que implica la forma como piensan los colaboradores respecto a la organización sumando a la actitud que muestran, y por ende es fundamental en la consecución de las metas planteadas por la organización, asumiendo que ello influye en la construcción e influencia de la cultura organización, se ha reconocidos como parte de los valores más característicos la honestidad, compromiso con el trabajo, compromiso organizacional, responsabilidad, lealtad, trabajo en equipo, orientación al cliente, respeto (19).

Por otro lado, la dimensión de supuestos representa el espíritu de la organización, son el elemento intangible, graficados por el corazón y el alma de la organización, que no se pueden determinar o visibilizar con facilidad cuando se emprende la necesidad de modificarla, para lo cual conlleva a plantear una indagación en el propio corazón de la organización. Debe enfatizarse que si no se logra identificarse estos supuestos ante al planteamiento de cambios organizacional es difícil asumir un cambio o mucho menos una reorganización. Estos supuestos están circunscritos en torno a la humanidad en su relación con la naturaleza, la naturaleza de la

realidad y la verdad, la naturaleza del género humano, la naturaleza de la actividad humana, la naturaleza de las relaciones humanas (20).

Estas tres dimensiones están íntimamente ligadas, de acuerdo con lo señalado por Schein (18) en la lógica que los supuestos motivan la adopción de los valores de la organización, y son estos valores que se asumen los que conllevan a generar los “artefactos” que están visibles, generando en los extremos dos aspectos extremadamente diferentes y cada uno de ellos con sus complejidades. Los líderes y gerentes dentro de una organización deben abordar la gestión cultural obteniendo inicialmente una comprensión de los rasgos comunes que se encuentran en todas las empresas.

Otro elemento clave para una adecuada gestión de los servicios de salud comprende el bienestar laboral, el cual se relaciona con todos los aspectos de la vida laboral, desde la calidad y seguridad del entorno físico hasta cómo se sienten los trabajadores con respecto a su trabajo, su entorno laboral, el clima en el trabajo y la organización del trabajo. El objetivo de las medidas para el bienestar en el lugar de trabajo es complementar las medidas para garantizar que los trabajadores estén seguros, saludables, satisfechos y comprometidos en el trabajo (20).

El bienestar de los trabajadores es un factor clave para determinar la eficacia a largo plazo de una organización. Muchos estudios muestran un vínculo directo entre los niveles de productividad y la salud y el bienestar general de la fuerza laboral. Las empresas y organizaciones reconocen cada vez más la necesidad de tomarse en serio el bienestar de sus trabajadores. Las organizaciones más progresistas lo hacen porque aprecian que sus recursos más importantes son sus recursos humanos: su gente. Otras organizaciones están empezando a abordar cuestiones de bienestar porque cada vez está más claro que muchos problemas en el

lugar de trabajo se derivan de una falta de compromiso con las necesidades de sus trabajadores.

La falta de reconocimiento de la necesidad de promover el bienestar de los trabajadores puede dar lugar a problemas en el lugar de trabajo, como estrés, acoso, conflictos, abuso de alcohol y drogas y trastornos de salud mental. Las posibles soluciones, como el liderazgo, la comunicación y un enfoque en el aprendizaje y el desarrollo, son esenciales para cualquiera que se comprometa a hacer del lugar de trabajo un lugar más decente y satisfactorio. En algunos países industrializados se había vuelto bastante común (21).

A menudo bajo el estímulo de medidas legislativas, adoptar programas dirigidos a problemas de salud específicos en el lugar de trabajo como complemento de las medidas tradicionales de seguridad y salud, en particular las relacionadas con el uso indebido de drogas y alcohol. Más recientemente, ha habido una tendencia creciente a desarrollar políticas globales de promoción de la salud por parte de los empleadores y sus socios que abarcan no sólo el abuso de drogas y alcohol, sino también una amplia gama de cuestiones relacionadas con el estilo de vida, incluidos el tabaquismo, la dieta, el ejercicio y el bienestar mental (21).

El bienestar de los trabajadores, en el nivel más inclusivo, se reduce al bienestar general de los trabajadores. Para garantizar límites conceptuales claros, es útil para diferenciar el bienestar del trabajador de conceptos que se relacionan con él Obrero, es decir el bienestar difiere del bienestar de los empleados, ya que no todos los trabajadores son empleados por organizaciones, por ejemplo, voluntarios, contratistas independientes, ejecutivos y dueños de negocios (21).

Aunque la mayoría de los constructos de bienestar son relevantes para tanto los empleados como los trabajadores desempleados, puede haber algunas excepciones. Por ejemplo, el concepto de satisfacción con el salario no será aplicable a voluntarios. La satisfacción con los compañeros de trabajo y la satisfacción con el supervisor probablemente sean conceptos irrelevantes para los contratistas independientes. Bienestar del trabajador, difiere del bienestar específico del trabajo, ya que los constructos que caen bajo ese concepto paraguas que tienen su origen y aplicación distintivamente dentro del contexto. Por ejemplo, el constructor de satisfacción con los compañeros tiene su origen en el contexto laboral (21).

La manifestación del bienestar específico del trabajo puede ser interna y fuera del contexto laboral, por ejemplo, un trabajador puede sentirse satisfecho con las relaciones sociales en el trabajo durante la cena o también antes de acostarse, lo que puede afectar otros aspectos del bienestar del trabajador. El bienestar del trabajador también difiere del bienestar en el trabajo, ya que este concepto se refiere simplemente a la experiencia o estado de bienestar en el entorno de trabajo o cuando se trabaja. En particular, la fuente de bienestar en el trabajo puede estar ajeno al trabajo. Los trabajadores podrían, por ejemplo, estar contemplando peleas con sus cónyuges o revivir un fin de semana divertido mientras están en el trabajo. Finalmente, el bienestar del trabajador difiere del bienestar general a nivel individual, ya que, a diferencia del bienestar general bienestar a nivel individual, se refiere específicamente a las vidas y experiencias de gente trabajadora (22).

Debe señalarse que el bienestar laboral, abarca dos dimensiones bien delineadas cada una de ellas que abarca el bienestar psicosocial y los efectos colaterales, ambas bastante contrapuestos. El bienestar psicosocial recojo los aspectos positivos y favorables. El Modelo que lleva implícito supone una correlación inversamente proporcional, valores altos del

bienestar psicosocial debería estar acompañado de valores bajos en lo concerniente a los efectos colaterales (23).

El bienestar psicosocial esta caracterizados por los afectos que el individuo genera en su relación con el entorno y todos lo que está a su alrededor, así mismo las competencias abarca así mismo las emociones y las aptitudes que dispone el colaborador en su relacionamiento con el entorno y expectativas, un aspecto importante en la construcción de la perspectiva del colaborador que traza en torno a lo espera como producto de las relaciones que se pueden generar y resultan vitales para la motivación de quienes conforman la organización (23).

Formulación de la hipótesis y variables e indicadores.

H1: Existe relación entre la Cultura organizacional y bienestar laboral general en trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes durante el año 2023.

H0: No existe relación entre la Cultura organizacional y bienestar laboral general en trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes durante el año 2023.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Localidad y período de ejecución

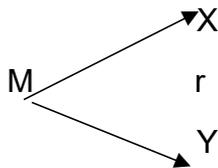
Centro de Salud de Corrales.

3.2. Tipo de estudio

La investigación se abordó con un enfoque cuantitativo de tipo básica, alcance correlacional, el que permitió establecer la existencia o no de alguna relación entre dos variables; y consecutivamente medirla o expresarla dicha relación en el grupo poblacional (24).

3.3. Diseño de investigación

El diseño no experimental de corte transversal.



Donde:

- M : Muestra
- X : Cultura Organizacional (independiente)
- Y : Bienestar laboral (dependiente)
- R : Relación

3.4. Población, muestra y muestreo

1.1.1. Población

La población se constituyó por la totalidad de integrantes que forman parte del equipo de trabajo del Centro de Salud de Corrales, siendo 58 trabajadores que desarrollan diferentes laborales con distintas modalidades contractuales.

3.5. Muestra

No se realizará cálculo del tamaño muestral, al ser una población de 68 trabajadores, deberá ser representativa para el estudio por lo que debe tener el tamaño suficiente para ser significativa.

3.6. Muestreo

Por las características del tamaño de la población se realizó el muestreo no probabilístico que permitió realizar la selección de la población con la probabilidad de integrar la muestra.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- ✓ Todos los colaboradores/as bajo cualquier modalidad contractual con más de tres meses de permanencia en el Centro de Salud de Corrales.
- ✓ Colaboradores/as de los diferentes grupos ocupacionales y niveles.
- ✓ Colaboradores/as que deseen participar de manera voluntaria
- ✓ Colaboradores/as que se encuentren en pleno uso de sus facultades mentales.

Criterios de exclusión:

- ✓ Colaboradores/as que haya o estén ocupando el puesto de Jefe del Centro de Salud Corrales.

- ✓ Colaboradores que al momento de la aplicación de los instrumentos presenten algún impedimento físico o mental

3.7. Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Método y técnica

El método que se utilizó fue de la observación indirecta para la aplicación de los instrumentos. La técnica fue la entrevista que permitió aplicar dos cuestionarios estructurados autos aplicables por cada uno de los participantes, de acuerdo con cada uno de los ítems que contienen según sus dimensiones.

3.7.2. Instrumentos

Para obtener resultados en las variables en estudio se utilizó la modalidad de la encuesta que se estableció de forma escrita mediante dos instrumentos destinados a evaluar las dos variables en estudio que tuvo como ámbito de intervención el Centro de Salud de Corrales.

Respecto a la Cultura Organizacional de Edgar Schein (18), cuyo contenido ha sido validado, además de la confiabilidad que permite su uso en diferentes contextos y realidades (25) (15) (16,26) . Para la segunda variable el bienestar laboral se determinó a través de la aplicación de la Versión adaptada del Cuestionario de Bienestar Laboral (qBLG) el cual es ampliamente usado a nivel nacional e internacional, y cuenta con un buen nivel de consistencia interna y externa (23) (27) (28) (29).

3.7.3. Confiabilidad del instrumento

Respecto al instrumento de Cultura Organizacional, puesto que es un instrumentos extrapolados del investigador Edgar Schein y cuyo contenido ha sido validado además de sometido a confiabilidad a diferentes contextos altamente usado a nivel internacional no necesita validez ni confiabilidad.

En cuanto al Bienestar Laboral (qBLG) es un cuestionario ampliamente usado a nivel nacional e internacional, y cuenta con un buen nivel de consistencia interna y externa tampoco necesito de su validez ni confiabilidad (23) (27) (28) (29).

3.8. Técnica para recolección de datos

Al obtener el permiso del Jefe del establecimiento de salud de Corrales al cursas la solicitud de autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación se coordinó con el Jefe/a del Centro de Salud quien brindó un lugar apropiado el cual permitió que los participantes es decir el personal de salud se sienta en confort y con libertad al desarrollar los cuestionarios en un promedio de 25 minutos, al obtener los cuestionarios debidamente llenados se procedió a su revisión a fin de que no existan vacíos en los resultados, posterior a ello se colocó en una ánfora ubicada en el espacio físico para recabar los formatos que garantizaron la privacidad y anonimato durante la evaluación.

3.9. Plan de procesamiento y análisis de datos

La variable en su forma primigenia se procesó como variables cuantitativas discretas, inicialmente se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, que permitió el uso de pruebas no paramétricas estableciendo el cálculo de la relación entre las dos variables, a través del coeficiente de correlación de Pearson o Spearman, asimismo se utilizó estadígrafos de tendencia central y de dispersión, que se complementó con diagramas de dispersión (30), procesados en el Software estadístico SPSS Versión 26 (31).

3.10. Consideraciones éticas

La intervención planteada se encuentra enmarcada en irrestricto respecto y garantía del Informe Belmont y no irroga la manipulación ni experimentación, comprende la evaluación de intervenciones socialmente

aceptadas y normadas por el Ministerio de Salud y Organización Mundial de Salud, cuya práctica se desarrolla de manera regular en forma extendida en los países que padecen esta enfermedad transmitida por artrópodos.

Antes del inicio de la aplicación de los instrumentos se requerirá la autorización expresa a la entidad a fin de salvaguardar la institucionalidad y formalidad de los procesos. La aplicación de los instrumentos se ejecutará cautelando la confiabilidad de los participantes.

Asimismo, la investigadora que ha leído y conoce plenamente el contenido de las precisiones de selección de grados y títulos profesionales que establece el Reglamento de Investigación de la Universidad Nacional de Tumbes y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI; el cual señala como exigencia el carácter irrestricto de la autenticidad y originalidad de toda propuesta de investigación, respetando los derechos intelectuales y otros derechos de autor.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla 1. Relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes durante el año 2023.

		Cultura organizacional	Bienestar laboral
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,177
	Sig. (bilateral)		,0.00
	N	58	58
Bienestar laboral	Correlación de Pearson	,177	1
	Sig. (bilateral)	,0000	
	N	58	58

Fuente: Encuestas aplicadas a trabajadores del Centro de Salud Corrales

En el análisis se determinó el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson, donde se encontró relación estadísticamente significativa entre las variables cultura organizacional y bienestar laboral, con un valor de $p=0.000$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula planteada.

Gráfico 01

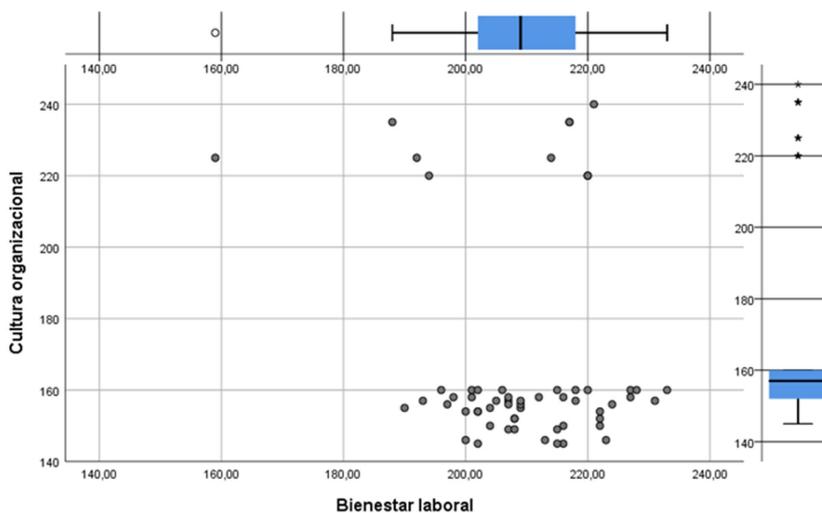


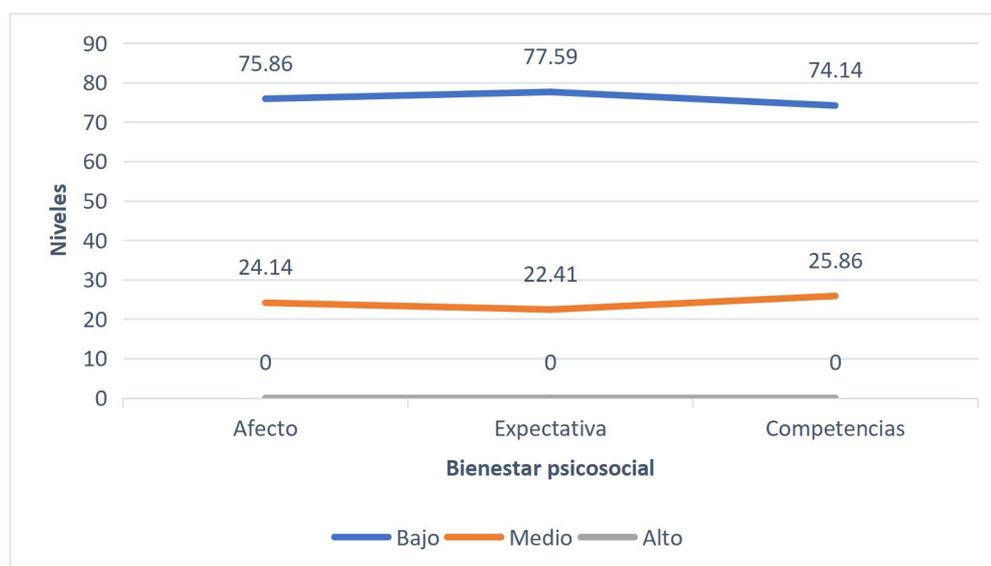
Tabla 2. Bienestar psicosocial en los trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes durante el año 2023

Bienestar psicosocial		Nivel			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Afecto	Recuento	44	14	0	58
	%	75.86%	24.14%	0.0%	100%
Expectativa	Recuento	45	13	0	58
	%	77,59%	22,41%	0,0%	100%
Competencias	Recuento	43	15	0	58
	%	74,14%	25,86%	0,0%	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a trabajadores del Centro de Salud Corrales

En cuanto al bienestar psicosocial en los trabajadores del Centro de Salud Corrales se encontró un predominio del nivel bajo 75.86 %, 77,59% y 74.14% en las indicadores afectos, expectativa y competencias respectivamente. Seguido del nivel medio; ningún colaborador evidencia un nivel alto en ninguna estas dimensiones.

Gráfico 02



Fuente: tabla N°02

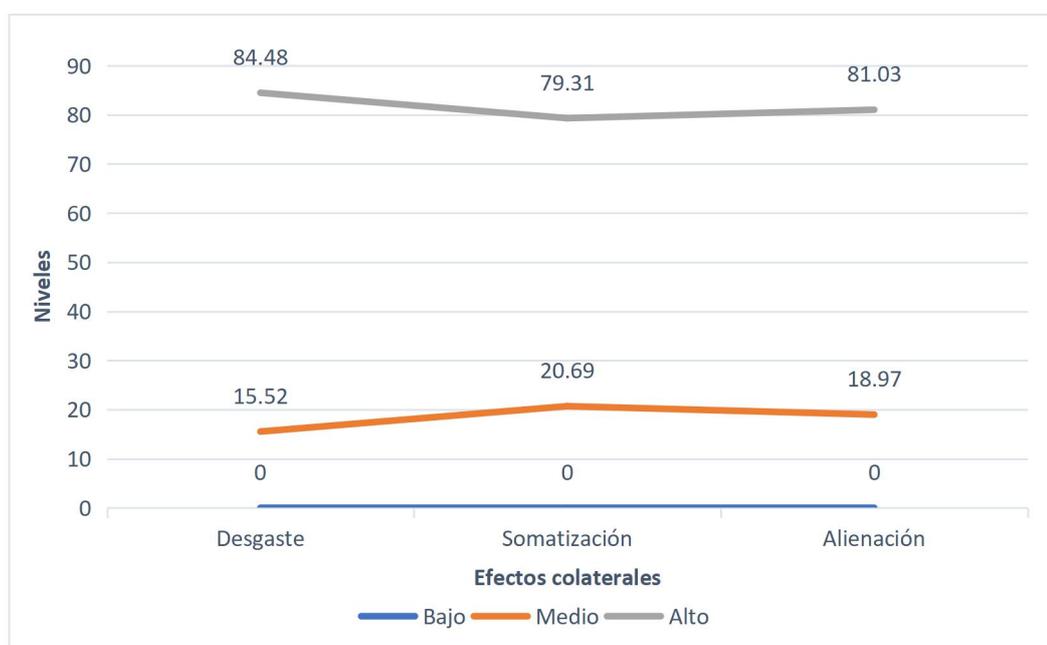
Tabla 3.Efectos colaterales en los trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes durante el año 2023.

Efectos colaterales		Nivel			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Desgaste	Recuento	0	9	49	58
	%	0.0%	15.52%	84.48%	100%
Somatización	Recuento	0	12	46	58
	%	0,0%	20,69%	79,31%	100%
Alienación	Recuento	0	11	47	58
	%	0,0%	18,97%	81,03%	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a trabajadores del Centro de Salud Corrales

Se observa que en la dimensión efectos colaterales dentro de la variable bienestar laboral en los trabajadores del Centro de Salud Corrales durante el año 2023, que incluyó los indicadores desgaste, somatización y alienación, destacan por presentar niveles altos con un 84.48%, 79.31% y 81.03 % respectivamente.

Gráfico 03



Fuente: tabla N°03

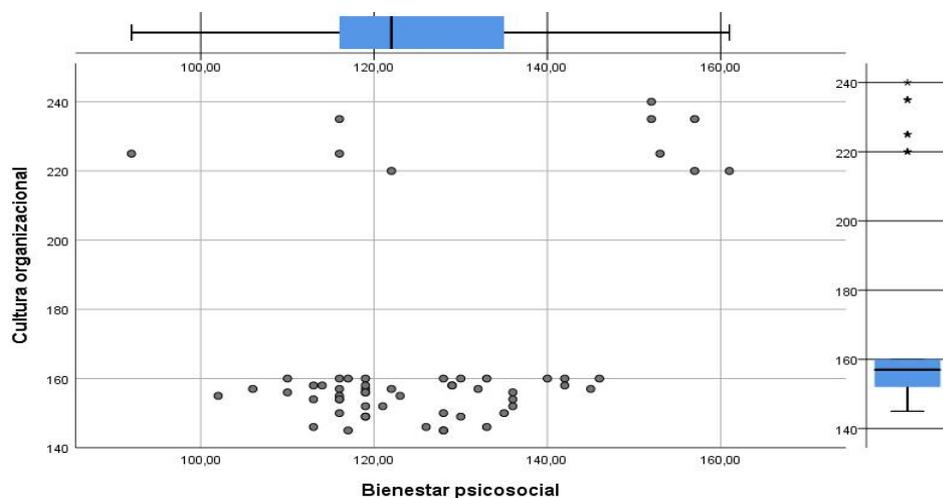
Tabla 4. Relación la cultura organizacional y el bienestar psicosocial de los trabajadores del Centro de Salud de Corrales-Tumbes durante el año 2023.

		Cultura organizacional	Bienestar psicosocial
	Correlación de Pearson	1	,378
Cultura organizacional	Sig. (bilateral)		,003
	N	58	58
Bienestar psicosocial	Correlación de Pearson	,378	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	58	58

Fuente: Encuestas aplicadas a trabajadores del Centro de Salud Corrales

Al establecer la correlación se encuentra una relación significativa entre la cultura organizacional y bienestar psicosocial, establecido por el coeficiente de Correlación de Pearson con un valor de $p < 0.003$, donde a mayor puntuación de la cultura organizacional mayor bienestar psicosocial refieren los trabajadores, existiendo una relación directamente proporcional, con un valor de $r=0.378$.

Gráfico 04



Fuente: Tabla N°04.

Tabla 5. Relación la cultura organizacional y efectos colaterales en los

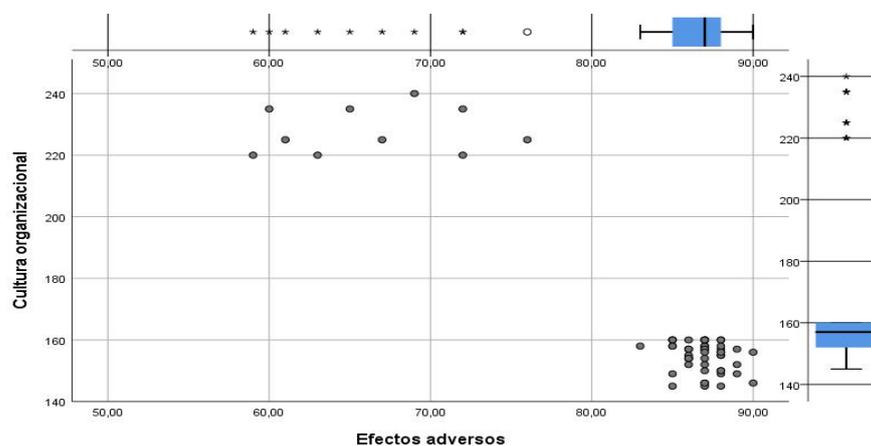
		Cultura organizacional	Efectos colaterales
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	-,934
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Efectos colaterales	Correlación de Pearson	-,934	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

Fuente: Encuestas aplicadas a trabajadores del Centro de Salud Corrales

trabajadores del Centro de Salud de Corrales-Tumbes durante el año 2023.

Al establecer la relación entre la cultura organizacional y los efectos colaterales, se obtuvo a través del coeficiente de correlación de Pearson un valor de $p < 0.00$, donde a menor puntuación obtenida en la valoración de la cultura organizacional mayor presencia de efectos colaterales refieren los trabajadores, existiendo una relación inversamente proporcional, reportando un valor de $r = -0.934$

Gráfico 05



Fuente: Tabla N°05.

4.2 Análisis y Discusión

Con respecto a la **Tabla N°01** , estadísticamente se ha encontrado relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, se desprende del análisis que la variable bienestar laboral para su medición a través del instrumento muestra un mayor nivel de significancia al momento de visibilizarla en cada una de sus dos dimensiones , por lo cual al procesar los datos requiere un riguroso proceso de análisis es decir la dimensión bienestar psicosocial y efectos colaterales vistos de forma específica muestran una mayor fuerza en la significancia. Para ello en previsión el investigador muestra más adelante el análisis de cada una de estas dimensiones de forma individualizada con la cultura organizacional donde demuestra estadísticamente estas afirmaciones. El autor para el caso particular opto por el Método de Fisher para combinar p-valores para poder establecer el promedio de las dos dimensiones, el cual guarda mucha similitud con el valor obtenido a través de Método de Stouffer.

La relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral ha sido objeto de un interés creciente en las ciencias organizacionales debido a su impacto directo en la satisfacción y desempeño de los empleados, Según Schein (1). la cultura organizacional se define como el conjunto de creencias, valores y normas compartidas que guían las conductas dentro de una organización. Este entorno tiene un papel clave en la percepción que los trabajadores tienen sobre su bienestar, tanto físico como psicológico.

Por otro lado, culturas organizacionales que privilegian la competitividad extrema, con poca consideración por el bienestar de los empleados, pueden generar un ambiente de trabajo tóxico. Esto puede tener efectos adversos sobre el bienestar laboral, aumentando el riesgo de estrés crónico, agotamiento emocional y, en algunos casos, de absentismo tal como señalo Schaufeli y Bakker (2). Este tipo de culturas pueden derivar en un ciclo negativo donde los trabajadores perciben una falta de apoyo y

reconocimiento, lo que compromete su compromiso organizacional y bienestar emocional.

Asimismo, los resultados indican que el liderazgo organizacional juega un papel crucial en la configuración de una cultura que promueva el bienestar laboral. Líderes que fomentan una cultura de apoyo, respeto y desarrollo personal tienden a tener empleados más comprometidos y con mayor bienestar, en concordancia con lo propugnado por Goleman (3). Este hallazgo coincide con lo propuesto por Cameron y Quinn (4) quienes sostienen que la cultura organizacional no solo afecta la satisfacción laboral, sino también el rendimiento general de la organización.

En resumen, la cultura organizacional influye significativamente en el bienestar laboral de los trabajadores. Organizaciones que promueven un ambiente positivo, donde se prioriza el apoyo mutuo y el bienestar, tienden a tener empleados más satisfechos y comprometidos. En contraste, aquellas con culturas organizacionales negativas pueden contribuir al desgaste físico y emocional de sus trabajadores, lo que impacta tanto en su salud como en el rendimiento organizacional.

Con respecto a la **Tabla N°02**, debe señalarse que el bienestar laboral en los trabajadores de salud es una temática que ha ganado relevancia, especialmente en los últimos años debido al creciente reconocimiento del impacto que el entorno laboral tiene sobre la salud mental y emocional de los empleados. Dentro de este marco, la dimensión psicosocial del bienestar laboral se refiere a cómo los factores emocionales, sociales y psicológicos influyen en la experiencia del trabajo, y cómo estos aspectos son determinantes en la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores de salud. En este contexto, los afectos, competencias y expectativas juegan un rol crucial en la construcción de este bienestar.

En primer lugar, los afectos son componentes centrales del bienestar psicosocial, ya que reflejan el conjunto de emociones que experimenta un trabajador en su entorno laboral. Estudios sugieren que los trabajadores de salud que experimentan afectos positivos, como el reconocimiento por parte de sus colegas y superiores, así como la sensación de pertenencia dentro de su equipo, tienen una mayor satisfacción laboral y menor riesgo de sufrir agotamiento emocional (2). Por otro lado, la exposición constante a situaciones de alta demanda emocional, como la atención a pacientes en estado crítico o terminal, puede generar afectos negativos como el estrés, la frustración o la ansiedad, afectando así la salud mental del personal de salud (5). En este sentido, es fundamental que las instituciones sanitarias fomenten una cultura organizacional de apoyo emocional y que los trabajadores cuenten con espacios seguros para expresar sus emociones.

En segundo lugar, las competencias profesionales también son un factor determinante del bienestar psicosocial. Los trabajadores de salud que sienten que cuentan con las habilidades y el conocimiento adecuado para enfrentar los desafíos de su labor tienden a tener una mayor autoconfianza y satisfacción laboral (6). La falta de formación continua o el sentimiento de incompetencia ante situaciones críticas pueden incrementar los niveles de estrés y afectar negativamente la salud mental de los empleados. De hecho, los programas de desarrollo de competencias no solo mejoran el rendimiento, sino que también refuerzan el sentido de autoeficacia y contribuyen a una percepción de bienestar más equilibrada.

Finalmente, las expectativas juegan un papel crucial en el bienestar psicosocial de los trabajadores de salud. Las expectativas no satisfechas, ya sea en términos de reconocimiento profesional, compensación económica o calidad de las relaciones laborales, pueden ser fuentes importantes de insatisfacción y estrés. Los trabajadores que perciben una desconexión entre sus expectativas laborales y la realidad del entorno de trabajo pueden experimentar agotamiento emocional, lo que a su vez

contribuye al síndrome de burnout, altamente prevalente en el sector de la salud (7). Al contrario, cuando las expectativas son gestionadas de manera realista y se alinean con el apoyo organizacional, los trabajadores experimentan una mayor satisfacción laboral y una mejor calidad de vida profesional.

En suma, la dimensión psicosocial del bienestar laboral en los trabajadores de salud está profundamente influenciada por los afectos, las competencias y las expectativas. Los afectos positivos promueven un entorno de trabajo saludable, las competencias profesionales garantizan la autoconfianza y la capacidad de enfrentar desafíos, y las expectativas realistas contribuyen a la satisfacción global en el trabajo. Para mejorar el bienestar psicosocial de los trabajadores de salud, es crucial que las organizaciones de salud desarrollen estrategias que refuercen estos tres pilares, creando un entorno de apoyo emocional, formación continua y expectativas realistas y alcanzables.

Los valores bajos de bienestar laboral en el sector salud se explican por una combinación de factores estructurales, emocionales y organizacionales que afectan negativamente la calidad de vida de los trabajadores de este sector⁶. Algunos de los motivos principales por los que se encuentran valores muy bajos en términos de satisfacción y bienestar laboral obedece a las altas demandas laborales, es decir los trabajadores de la salud suelen enfrentarse a jornadas laborales extensas y agotadoras, lo que aumenta el riesgo de agotamiento emocional y físico. Estas demandas son exacerbadas por la escasez de personal, lo que obliga a los trabajadores a cubrir más tareas de las que pueden manejar de manera eficiente y saludable (2).

Esto no solo impacta su bienestar físico, sino que también genera estrés crónico, una de las principales causas de insatisfacción laboral en el sector

salud; exposición constante a situaciones de estrés y presión emocional; el sector salud involucra el trato directo con personas en situaciones vulnerables, muchas veces en estados críticos o terminales. Esta constante exposición a situaciones de vida o muerte, sumada a la responsabilidad de tomar decisiones rápidas bajo presión, genera altos niveles de estrés emocional. Los trabajadores de salud deben lidiar frecuentemente con sentimientos de impotencia o frustración, lo que puede conducir a una disminución del bienestar psicosocial; insuficiente apoyo emocional y organizacional donde en muchas instituciones de salud, los mecanismos de apoyo emocional y psicológico para el personal son limitados o inexistentes.

La falta de programas de bienestar mental, de supervisión adecuada, y de estrategias de apoyo social dentro del entorno laboral hace que los empleados no cuenten con recursos suficientes para gestionar el estrés y la ansiedad. Esta carencia de respaldo incrementa el riesgo de burnout (síndrome de agotamiento profesional) y disminuye los niveles de satisfacción y compromiso con la organización; desajuste entre expectativas y realidad laboral donde muchos profesionales de la salud ingresan al campo con expectativas altas sobre su impacto en la sociedad y el desarrollo profesional (8).

Sin embargo, enfrentan una desconexión entre sus expectativas (de crecimiento, reconocimiento o estabilidad) y la realidad del entorno laboral, que a menudo incluye condiciones de trabajo precarias, falta de recursos y baja remuneración comparada con la carga de trabajo y el nivel de responsabilidad que asumen. Este desajuste afecta la percepción de satisfacción laboral y bienestar emocional; insuficiente reconocimiento y recompensas donde en general, los trabajadores del sector salud sienten que el esfuerzo y el sacrificio que realizan no es adecuadamente reconocido ni compensado. La falta de reconocimiento por parte de sus superiores o de la propia institución impacta negativamente su motivación y bienestar.

Además, la compensación económica, en muchos casos, no corresponde con las exigencias físicas y emocionales de su trabajo; falta de control y autonomía en el trabajo, es decir otro factor importante es la falta de autonomía en la toma de decisiones (9). Muchos trabajadores de la salud tienen roles definidos y rígidos en los que no pueden influir en la forma en que se organizan sus tareas o se gestionan los recursos, lo que aumenta la frustración y reduce la percepción de control sobre su entorno de trabajo, factores clave en la percepción de bienestar laboral.

Con respecto a la **Tabla N°03**, se destacan niveles altos, estos efectos colaterales del bienestar laboral en los trabajadores de salud son profundos y complejos, destacándose el desgaste, alienación y somatización como manifestaciones comunes. La alta prevalencia de estos efectos se debe a la combinación de demandas laborales excesivas, falta de recursos, apoyo organizacional limitado y exposición continua a situaciones de alto estrés emocional. Estos factores no solo afectan la salud de los trabajadores, sino que también comprometen la calidad del servicio de salud que se brinda. Para mitigar estos efectos, es esencial que las instituciones sanitarias implementen políticas de bienestar integral que aborden tanto las dimensiones psicológicas como físicas del trabajo.

El bienestar laboral de los trabajadores de salud es una dimensión crítica, no solo por su impacto directo en la calidad de vida de los empleados, sino también por sus efectos colaterales sobre el funcionamiento general del sistema sanitario. Factores como el desgaste, la alineación (distanciamiento psicológico) y la somatización se encuentran presentes con alta prevalencia en este sector, reflejando el impacto acumulativo de las demandas físicas, emocionales y organizacionales a las que se enfrentan. Con respecto al Desgaste Profesional es uno de los efectos más documentados del bienestar laboral deficiente en los trabajadores de salud.

Este se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución del sentido de logro personal, y está directamente relacionado con las altas demandas emocionales del trabajo, la exposición prolongada a situaciones de estrés, y la insuficiencia de recursos y apoyo organizacional (5). En el sector salud, las largas jornadas laborales, el contacto continuo con pacientes en situaciones críticas y la falta de tiempo para la recuperación física y emocional contribuyen a niveles elevados de agotamiento. Estudios indican que la falta de control sobre las condiciones de trabajo y la carga emocional acumulada pueden ser responsables de hasta un 40-50% de prevalencia de desgaste entre profesionales de la salud, especialmente en áreas de alta presión como las unidades de cuidados intensivos y emergencias (10).

Este desgaste no solo reduce la calidad de vida de los trabajadores, sino que también compromete su capacidad para proporcionar atención de calidad, lo que genera un ciclo negativo que perpetúa el malestar. Así mismo la alineación o distanciamiento psicológico, es otro efecto colateral crítico. Se refiere al proceso mediante el cual los trabajadores, ante la sobrecarga laboral y el estrés, desarrollan un sentido de desapego o despersonalización hacia sus pacientes y tareas. Esta estrategia de afrontamiento es común en el personal de salud, que a menudo necesita distanciarse emocionalmente para evitar el sufrimiento continuo derivado de la interacción constante con el dolor, la enfermedad y la muerte.

Este fenómeno ha sido observado en profesionales que sienten que no cuentan con los recursos suficientes para gestionar adecuadamente sus tareas, lo que provoca una pérdida de conexión con su trabajo y con las personas a las que atienden. De hecho, el distanciamiento emocional puede reducir temporalmente el estrés, pero a largo plazo disminuye la satisfacción laboral, promueve el aislamiento social dentro del entorno laboral y afecta negativamente la calidad de la atención brindada (11). Este

proceso de alineación emocional se asocia con una mayor probabilidad de desarrollar burnout, lo que agrava aún más la situación.

Así mismo la somatización se refiere a la manifestación física de síntomas psicológicos, y es un efecto colateral común entre los trabajadores de salud debido al alto nivel de estrés crónico. El estrés sostenido puede generar una serie de síntomas físicos, que incluyen dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, fatiga crónica, dolores musculares, entre otros (12). Estos síntomas son resultado de la incapacidad del trabajador para gestionar el estrés acumulado y la sobrecarga emocional, lo que provoca una respuesta física ante la tensión constante.

Los estudios sugieren que entre el 20-40% de los trabajadores de salud reportan síntomas de somatización, que pueden ser el resultado tanto de las largas horas de trabajo como de la falta de apoyo psicológico y recursos para enfrentar la carga emocional del trabajo⁹. Además, la somatización está estrechamente relacionada con el burnout y la alineación, formando parte de un ciclo negativo que reduce la calidad de vida de los empleados y aumenta el riesgo de ausentismo, errores médicos y baja productividad.

Con respecto a la **Tabla N°04**, se encuentra una relación significativa entre la cultura organizacional y bienestar psicosocial, con un valor de $p < 0.003$, donde a mayor puntuación de la cultura organizacional mayor bienestar psicosocial refieren los trabajadores, existiendo una relación directamente proporcional, con un valor de $r=0.378$. Lo cual guardo un correlato con la fundamentación teórica existente.

Los factores psicosociales incluyen aspectos que son influenciados en gran medida por la cultura organizacional (2). La cultura organizacional está

compuesta por un conjunto de normas, valores y creencias que guían el comportamiento de los empleados dentro de una organización. En el sector salud, una cultura organizacional que prioriza el bienestar de sus empleados y promueve un entorno colaborativo y respetuoso puede aumentar significativamente el bienestar psicosocial.

Por ejemplo, un entorno organizacional que fomente relaciones de apoyo entre los colegas y la comunicación abierta tiende a generar un mayor sentido de comunidad y pertenencia, reduciendo el aislamiento social, uno de los principales factores de riesgo para el estrés y el agotamiento emocional (13). Asimismo, una cultura que valore el reconocimiento y la autonomía en la toma de decisiones permite a los trabajadores de salud sentirse valorados y en control de su trabajo, lo que mejora su bienestar emocional y satisfacción laboral (5). Este tipo de cultura organizacional puede prevenir el agotamiento emocional y fomentar un compromiso más profundo con el trabajo.

Por el contrario, una cultura organizacional autoritaria, rígida o que no promueva la equidad ni el reconocimiento individual puede incrementar el estrés laboral, generar frustración y descontento, lo que, a largo plazo, afecta negativamente los factores psicosociales del bienestar (5).

La cultura organizacional desempeña un papel fundamental en el bienestar laboral de los trabajadores de salud, ya que influye directamente en los factores psicosociales que determinan su calidad de vida en el trabajo, así como en los efectos colaterales que resultan del desgaste físico y emocional asociado a las demandas del entorno sanitario. La cultura organizacional puede ser un determinante positivo o negativo del bienestar laboral, dependiendo de si fomenta el apoyo, la participación y el reconocimiento, o si, por el contrario, genera un entorno de trabajo inadecuado para el desarrollo de cualquier actividad.

Con respecto a la **Tabla N°05**, resalta la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y los efectos colaterales, con un valor de $p < 0.00$, donde a menor puntuación obtenida en la valoración de la cultura organizacional mayor presencia de efectos colaterales refieren los trabajadores, existiendo una relación inversamente proporcional, reportando un valor de $r = -0.934$.

Este resultado se encuentra coincidencias con las afirmaciones teóricas existentes. Los efectos colaterales del bienestar laboral, como el desgaste la alineación o distanciamiento emocional, y la somatización física del estrés, también están fuertemente influenciados por la cultura organizacional. Cuando las organizaciones no promueven un ambiente de trabajo saludable o no ofrecen apoyo emocional y psicológico, los trabajadores de salud son más propensos a sufrir estos efectos colaterales.

El desgaste es particularmente prevalente en culturas organizacionales que no priorizan el equilibrio entre la vida personal y laboral. Organizaciones que valoran la productividad por encima del bienestar individual, y que fomentan una sobrecarga constante de trabajo sin ofrecer mecanismos de apoyo, generan un terreno fértil para el burnout (2). Estas culturas, caracterizadas por el exceso de control, la falta de autonomía y la escasa consideración por las necesidades emocionales del personal, incrementan la incidencia de agotamiento físico y emocional, afectando tanto la calidad de vida del trabajador como su rendimiento.

Asimismo, la alienación o distanciamiento emocional es más frecuente en culturas organizacionales donde el reconocimiento y el apoyo son escasos. Los trabajadores, al no sentir que sus esfuerzos son valorados o reconocidos, desarrollan mecanismos de defensa como el desapego emocional, lo que los lleva a desvincularse psicológicamente de sus

pacientes y colegas (7). Este distanciamiento es un intento de protegerse del sufrimiento emocional, pero a largo plazo deteriora tanto el bienestar laboral como la calidad de la atención al paciente.

Por último, la somatización, o la manifestación física del estrés, como dolores musculares, fatiga crónica o problemas gastrointestinales, es un efecto común en culturas organizacionales que no fomentan un adecuado manejo del estrés ni proporcionan espacios de autocuidado y es particularmente prevalente en instituciones donde el bienestar laboral no es una prioridad.¹²

V. CONCLUSIONES

1. Se encontró relación estadísticamente significativa entre las Cultura Organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes durante el año 2023, con un $p < 0.00$ y un $r=0.17$.
2. Debe señalarse en la lógica que el instrumento para medir el bienestar laboral comprende dos dimensiones que muestra de forma individual una fuerza de significancia.
3. Durante la evaluación del bienestar psicosocial en los trabajadores del Centro de Salud Corrales durante el año 2023 se encontró un predominio del nivel bajo 75.86 %, 77,59% y 74.14% en las indicadores afectos, expectativa y competencias respectivamente. Seguido del nivel medio; ningún colaborador evidencia un nivel alto en ninguna estas dimensiones.
4. En la medición de la dimensión efectos colaterales dentro de la variable bienestar laboral en los trabajadores del Centro de Salud Corrales durante el año 2023, que incluyó los indicadores desgaste, somatización y alienación, resaltaron por un presentar niveles altos que alcanzaron valores altos de 84.48%, 79.31% y 81.03 % respectivamente. Lo que denota la presencia de un impacto negativo como resultado de la Cultura organizacional predominante en el establecimiento de salud.
5. Se determinó una relación significativa entre la cultura organizacional y bienestar psicosocial, con un valor de $p = 0.003$, donde a mayor puntuación de la cultura organizacional mayor bienestar psicosocial refieren los trabajadores, existiendo una relación directamente proporcional, con un valor de $r=0.378$.

6. Se encontró una relación significativa entre la cultura organizacional y los efectos colaterales, con un valor de $p = 0.00$, donde a menor puntuación obtenida en la valoración de la cultura organizacional mayor presencia de efectos colaterales refieren los trabajadores, existiendo una relación inversamente proporcional, reportando un valor de $r = -0.934$

VI. RECOMENDACIONES

El bienestar laboral en los trabajadores del Centro de Salud está estrechamente ligado a la cultura organizacional. Implementar cambios positivos en la cultura organizacional puede contribuir significativamente a mejorar las condiciones laborales, reducir el estrés y el desgaste profesional, y promover una mayor satisfacción y compromiso en los colaboradores. A continuación, se presentan una serie de recomendaciones clave para mejorar tanto la cultura organizacional como el bienestar laboral.

1. Fomentar una Cultura de Apoyo y Comunicación Abierta

El establecimiento de un entorno de trabajo basado en el apoyo mutuo y la comunicación abierta es esencial para mejorar el bienestar laboral. Se recomienda:

- Establecer canales de comunicación efectiva entre todos los niveles de la organización, desde los trabajadores de primera línea hasta los directivos, para que las inquietudes, problemas y sugerencias puedan ser expresados y atendidos de manera adecuada.
- Promover el trabajo en equipo y el apoyo entre colegas, implementando actividades que fomenten la colaboración y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el trabajo.

- Desarrollar programas de mentoría y coaching para ofrecer apoyo emocional y profesional a los trabajadores más jóvenes o nuevos en el entorno laboral.

2. Fortalecer el Reconocimiento y la Recompensa

El reconocimiento adecuado del esfuerzo y la dedicación de los trabajadores es esencial para mantener altos niveles de motivación y satisfacción. Algunas estrategias incluyen:

- Implementar sistemas de reconocimiento formal, como premios o menciones honoríficas, que reconozcan logros individuales y de equipo.
- Crear mecanismos para el reconocimiento diario e informal, como elogios públicos o privados de los supervisores hacia los trabajadores por su esfuerzo y compromiso.
- Vincular incentivos económicos o no económicos (tiempo libre, capacitaciones, etc.) al desempeño destacado, promoviendo una cultura de mérito.

3. Promover la Autonomía y la Participación en la Toma de Decisiones.

Una cultura organizacional que brinde autonomía y permita a los empleados participar en la toma de decisiones es crucial para mejorar el bienestar laboral. Para ello:

- Delegar responsabilidad y autonomía en la toma de decisiones, especialmente en las tareas diarias, permite a los trabajadores de salud sentir que tienen control sobre su trabajo y que su opinión es valorada.
- Involucrar a los empleados en la formulación de políticas y procedimientos, asegurando que su experiencia y conocimiento del entorno de trabajo se tenga en cuenta en la creación de protocolos y prácticas laborales.
- Fomentar la participación activa en los comités organizacionales que aborden el bienestar laboral, para que los trabajadores tengan un rol protagónico en el diseño de soluciones.

4. Equilibrio entre Vida Laboral y Personal

El desequilibrio entre las demandas laborales y la vida personal es una de las principales fuentes de desgaste y estrés en el sector salud. Las siguientes medidas pueden ayudar a mejorar este aspecto:

- Reducir las horas de trabajo excesivas o jornadas demasiado largas, promoviendo la rotación de turnos, descansos adecuados y tiempo libre para los empleados.
- Ofrecer programas de flexibilidad laboral, como horarios ajustables o permisos especiales para emergencias familiares, de manera que los empleados puedan balancear mejor su vida personal y profesional.

- Fomentar políticas de desconexión, estableciendo límites claros para el trabajo fuera de horas laborales, de modo que los empleados puedan descansar y recuperarse.

5. Establecer Programas de Apoyo Psicológico y Bienestar

El apoyo emocional es fundamental en un entorno tan exigente como el de la salud. Se recomienda implementar:

- Programas de bienestar integral, que incluyan tanto aspectos físicos (promoción de la actividad física, hábitos de alimentación saludables) como emocionales (asesoría psicológica, meditación).
- Crear servicios de apoyo psicológico accesibles para los trabajadores que experimenten altos niveles de estrés, ansiedad o burnout. Esto puede incluir asesoría confidencial o líneas de ayuda.
- Desarrollar campañas de promoción del bienestar emocional dentro de la organización, con la participación de expertos en salud mental, para concienciar a los empleados sobre la importancia de cuidar su bienestar psicológico.

6. Desarrollo Profesional y Oportunidades de Crecimiento

El crecimiento profesional es un factor clave para la motivación y satisfacción laboral. Ofrecer oportunidades de desarrollo puede mejorar el compromiso con la organización. Para ello, se sugiere:

- Establecer programas continuos de capacitación y actualización profesional, de modo que los trabajadores puedan mejorar sus habilidades y mantenerse al día con los avances médicos y tecnológicos.

- Promover un plan de carrera claro, que permita a los trabajadores visualizar su futuro dentro de la organización, lo que aumenta su sentido de compromiso y satisfacción.
- Incentivar el desarrollo de competencias blandas, como liderazgo y comunicación, para mejorar las relaciones interpersonales y fortalecer el clima laboral.

7. Mejorar el Liderazgo Organizacional

Los líderes de la organización juegan un rol crucial en la creación de una cultura organizacional saludable. Algunas estrategias para fortalecer el liderazgo incluyen:

- Capacitar a los líderes en habilidades de liderazgo transformacional, promoviendo un estilo de gestión basado en el apoyo, la inspiración y el reconocimiento del valor del equipo.
- Fomentar un liderazgo participativo, donde los líderes mantengan una escucha activa y se involucren en la resolución de problemas de manera colaborativa.
- Establecer evaluaciones periódicas del liderazgo, donde los empleados puedan proporcionar retroalimentación sobre la gestión de sus superiores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. 07 de Noviembre de 2020.
2. Andina. El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. Lima - Perú : s.n., 20 de Agosto de 2023.
3. Defensoria del Pueblo. Defensoría del Pueblo: Diresa Tumbes debe garantizar derechos laborales de personal de salud con COVID-19. Tumbes : s.n., 14 de Marzo de 2021.
4. Reconstruccion con cambios. Zarumilla tendrá centro de salud de primer nivel. [En línea] 2 de Junio de 2023. [Citado el: 29 de Agosto de 2023.]
<https://www.rcc.gob.pe/2020/zarumilla-tendra-centro-de-salud-de-primer-nivel/>.
5. MINSA. Tumbes: brigada de profesionales de la salud del Minsa brindó asistencia y acompañamiento técnico para hacerle pare al dengue. [En línea] 27 de Agosto de 2023. [Citado el: 29 de Agosto de 2023.]
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/824783-tumbes-brigada-de-profesionales-de-la-salud-del-minsa-brindo-asistencia-y-acompanamiento-tecnico-para-hacerle-pare-al-dengue>.
6. Dirección General de Epidemiología. Situación del Dengue en el Perú. 2023.
7. Agencia Peruana de Noticias. Dengue en Tumbes: reportan 2,579 casos hasta la semana epidemiológica 23. Lima : Perú, 2023.
8. Dona E, Harhash, Manal, Ahmed Z y Hayam A, El-Sherei. Healthcare Organizational Culture: A Concept Analysis. 1, s.l. : Menoufia Nursing Journal, 2022, Vol. 5.
9. Prati, Gabriele y Boldrin, Sara. Organizational stressors, exposure to critical incidents and organizational well-being among correctional officers. 3, 2011, Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia, Vol. 33, págs. 33-39.
10. Robertson, Michelle M, y otros. Evaluación de la preparación organizacional para programas participativos de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.. 4, 2021, Work, Vol. 69, págs. 1317-1342.
11. Maguiña Villon, Luis Felipe. Cultura organizacional y bienestar laboral del personal de. Huaraz : Universidad César Vallejo, 2022.

12. Ortiz de Agui, María L, Villar-Carbajal, Enit I y Llanos De Tarazona, Marina I. Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalés. Huánuco - Perú : Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2019.
13. Espinoza Ochoa, Alcira Elsa y Gaspar Huaman, Eisa. Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensiòn - Huancavelica 2018. Huancavelica : Universidad Nacional de Huancavelica, 2018.
14. Aquije Loayza, Mirna Liz . Clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018. Lima - Perú : Universidad César Vallejo, 2018.
15. Chávez Puerta , Jhesica. La Cultura Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – Dirección Ejecutiva Amazonas, año 2016. Amazonas - Perú : Universidad César Vallejo, 2018.
16. Healthcare organizational performance: why changing the culture really matters. Commentary. Azzolini Elena, Ricciardi , Walter y Gray, Muir . 1, Enero - Marzo 2018 de 2018, Ann Ist Super Sanita, Vol. 54, págs. 6-8.
17. SHRM. Understanding and Developing Organizational Culture.
18. Schein, Edgar H. La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión Dinamica. Barcelona - España : Plaza y Janes Editores SA, 1988.
19. MSG: Management Study Guide. Edgar Schein Model of Organization Culture. MSG: Management Study Guide. [En línea] [Citado el: 24 de Febrero de 2024.] <https://managementstudyguide.com/edgar-schein-model.htm>.
20. Gómez Díaz, Carlos F y Rodriguez Ortíz, Jenny K. Teorias de la cultura organizacional. [En línea] Univiersidad de Buenos Aires, 2013. [Citado el: 24 de Febrero de 2024.]

<https://teoriaycomorg sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomez yJennyRodriguezrevision2013.pdf>.
21. International labour Organization. Workplace well-being.
22. Worker Well-Being: What it Is, and how it Should. Wijngaards, Indy , King, Owen C. y Bu, Martijn J. 26 de Marzo de 2021, Applied Research in Quality of Life, Vol. 17, págs. 795–832.

23. Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Blanch, Josep M, y otros. 2, Madrid : s.n., Agosto de 2010, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 26, págs. 157-170.
24. Ministerio de Salud. Metodología para el estudio del Clima organizacional. Lima - Perú : Ministerio de Salud , 2012.
25. Mulder, P. Modelo de Cultura Organizacional por Edgar Schein. toolshero. [En línea] [Citado el: 20 de Agosto de 2013.] <https://www.toolshero.es/liderazgo/modelo-de-cultura-organizacional-por-edgar-schein/>.
26. Cuofano, Gennaro . ¿Qué Es El Modelo De Cultura Organizacional De Schein? El Modelo De Cultura Organizacional De Schein En Pocas Palabras. [En línea] FourWeekMBA, 09 de Agosto de 2023. [Citado el: 2023 de Agosto de 20.] <https://fourweekmba.com/es/modelo-scheins-de-organizacion/>.
27. Muguirra, Andrés. ¿Cómo lograr bienestar laboral? Questionpro. [En línea] Questionpro. [Citado el: 20 de Agosto de 2023.] <https://www.questionpro.com/blog/es/bienestar-laboral/>.
28. Montalvo Mundaca, Wilder Martin. Bienestar laboral de la constructora Fergut S.R.L. Chiclayo : Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, 2020.
29. Sulbarán , Dimas y Parra, Sandra . Manual para la aplicación y corrección del cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) en una muestra venezolana. s.l. : Universidad Central de Venezuela - Escuela de Psicología.
30. El bienestar laboral de los profesionales de la medicina: una. Crespo, Javier. 06, Barcelona - España : s.n., 20 de Diciembre de 2013, Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, Vol. 2014.
31. Fisher, Andrew, y otros. Manual para la investigación operativa en Planificación Familiar. Segunda edición. New York : The Population Council, 1991.

ANEXOS :

ANEXO N° 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yoidentificado(a) con DNI N°....., en uso de mis facultades mentales y sin coacción; **ACEPTO**, participar en la investigación titulada: Cultura organizacional y bienestar laboral en trabajadores del Centro de Salud Corrales -Tumbes, llevado a cabo por la Licenciada en Obstetricia Leydi Patricia Apolo Rosillo. Asumiendo que los informantes y la información proporcionada será solamente de conocimiento de la investigadora y de su asesora quienes garantizan el secreto y respeto a mi privacidad.

Soy consciente que el informe de la investigación será publicado no siendo mencionados los nombres de los participantes, teniendo libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento y dejar de participar del estudio sin que esto genere algún perjuicio y/o gasto. Sé que de tener dudas de mi participación podre aclararlas con el investigador. Por último, declaro que después de las aclaraciones convenientemente realizadas, consiento participar de la presente investigación.

Tumbesdel 2024

Anexo N°02

Instrumento para la medición de la Cultura Organizacional de Edgar Shein.

		Muy en acuerdo			
		En acuerdo			
		En desacuerdo			
		Muy en desacuerdo			
En esta organización:					
1	Se aceptan los cambios del entorno tal y como se presentan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Se utilizan términos particulares para describir a personal clave, productos y equipos, los cuales la distinguen de otras empresas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Los trabajadores demuestran conocimiento y seguridad en los servicios que ofrecen a sus clientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	El cumplimiento del horario de trabajo es importante para ser eficaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Los trabajadores cumplen las promesas ofrecidas a los clientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	El tipo de mobiliario, la decoración y el tamaño de las oficinas son un símbolo de status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Los trabajadores asumen la responsabilidad ante las fallas cometidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Se toma en cuenta la forma tradicional de hacer las cosas al momento de tomar decisiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	La cortesía forma parte de la cotidianidad de sus miembros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	El mobiliario es confortable para los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Se toman decisiones dirigidas a anticipar cambios del entorno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Los mensajes institucionales transmiten un sentido de unidad y cohesión entre sus miembros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	El uso del correo electrónico influye en la disminución de las relaciones cara a cara entre sus miembros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Los trabajadores se sienten identificados con la misión y las metas de la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Se posee el equipamiento tecnológico necesario para cumplir con las metas trazadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Los trabajadores anteponen sus intereses individuales en las relaciones con sus compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Los trabajadores son dignos de confianza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Se valora el diálogo y la discusión a la hora de resolver un problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	El respeto hacia los compañeros de trabajo juega un papel importante en las relaciones laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Se desarrollan mecanismos adaptativos para ajustarse a las demandas del medio ambiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo N°02

Instrumento para la medición de la Cultura Organizacional de Edgar Shein.

		Muy en acuerdo			
		En acuerdo		En desacuerdo	
		Muy en desacuerdo			
En esta organización:					
21	Los trabajadores utilizan un vocabulario similar al empleado en otros laboratorios farmacéuticos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	La distribución de los espacios de trabajo y el mobiliario permiten apreciar las diferencias jerárquicas que existen entre sus miembros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Los trabajadores realizan sus actividades laborales de forma activa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Los trabajadores pueden acercarse libremente a las oficinas de sus supervisores para comunicarse con ellos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Los espacios de trabajo son adecuados para realizar las actividades laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Los trabajadores mantienen la confidencialidad de los proyectos organizacionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Se considera que el trabajo es más efectivo cuando se ejecuta a través de la cooperación entre sus miembros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Los trabajadores son responsables frente al trabajo asignado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Los trabajadores compiten entre sí para el logro de las metas fijadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Existe un nivel apropiado de iluminación para la ejecución de las actividades laborales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Los trabajadores realizan sus actividades laborales teniendo en mente el éxito en las mismas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Se toma en cuenta el lado humano de cada uno de sus miembros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Los trabajadores asumen con responsabilidad sus actividades cotidianas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	La distribución de los espacios de trabajo favorece las relaciones informales entre sus miembros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Se respetan las normas sobre la forma de vestir de sus miembros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Los clientes son tratados con respeto y cortesía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Se reconocen en actos públicos los logros relevantes de los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Las personas más antiguas son influyentes en los procesos de toma de decisiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Se cumplen los horarios de almuerzo establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Los trabajadores se sienten comprometidos con su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo N°02

Instrumento para la medición de la Cultura Organizacional de Edgar Shein.

		Muy en acuerdo			
		En acuerdo		En desacuerdo	
		Muy en desacuerdo			
En esta organización:					
41	Se realizan premiaciones a los trabajadores por años de servicio	1	2	3	4
42	Se respetan los tiempos de entrega de los trabajos	1	2	3	4
43	Los trabajadores se esmeran por el logro de los objetivos organizacionales	1	2	3	4
44	Los trabajadores son puntuales al asistir a reuniones	1	2	3	4
45	Se cumplen las normas para el acceso de visitantes a las instalaciones	1	2	3	4
46	Se establecen prioridades para la planificación de las tareas a realizar	1	2	3	4
47	Los trabajadores se identifican con su trabajo	1	2	3	4
48	Lo más importante es que el ser humano sea efectivo	1	2	3	4
49	Se realizan eventos para premiar a los trabajadores que demuestran un desempeño destacado	1	2	3	4
50	Los trabajadores escuchan abiertamente los puntos de vista de sus compañeros	1	2	3	4
51	Se respeta la calidad de vida de sus trabajadores	1	2	3	4
52	Los trabajadores consideran que el desempeño en su trabajo es importante	1	2	3	4
53	Los trabajadores se rigen por la opinión de los expertos para solucionar un problema.	1	2	3	4
54	Los proyectos organizacionales se llevan a cabo mediante el trabajo en equipo	1	2	3	4
55	Se valoran los argumentos y opiniones de sus miembros a la hora de tomar decisiones.	1	2	3	4
56	La temperatura del ambiente es adecuada para el desempeño de las actividades laborales	1	2	3	4
57	Los trabajadores se resignan a los cambios que se producen en el contexto laboral	1	2	3	4
58	Los trabajadores procuran dar un servicio de calidad al cliente	1	2	3	4
59	Se realizan reuniones para informar sobre los resultados del negocio	1	2	3	4
60	Los trabajadores mantienen en secreto las informaciones relevantes de la misma	1	2	3	4

Anexo N°02

Instrumento para la medición de la Cultura Organizacional de Edgar Shein

		Muy en acuerdo			
		En acuerdo		En desacuerdo	
		Muy en desacuerdo			
En esta organización:		1	2	3	4
61	Se valoran más las relaciones interpersonales que la eficiencia laboral	1	2	3	4
62	Los trabajadores expresan sus desacuerdos de forma respetuosa	1	2	3	4
63	Los trabajadores asumen sus actividades laborales de forma práctica	1	2	3	4
64	Los trabajadores se brindan apoyo para el logro de los objetivos laborales.	1	2	3	4
65	Se realizan eventos recreativos para integrar y motivar a sus miembros	1	2	3	4
66	Los trabajadores procuran reducir el tiempo de respuesta a sus clientes	1	2	3	4
67	Los trabajadores se adaptan a los cambios laborales y procuran estar en armonía con los mismos	1	2	3	4
68	Los trabajadores se ayudan mutuamente para mejorar su efectividad.	1	2	3	4
69	Los trabajadores toman en cuenta la opinión de los expertos para la realización de sus actividades laborales.	1	2	3	4
70	Los trabajadores muestran un comportamiento correcto	1	2	3	4
71	Se considera al ser humano como el principal activo	1	2	3	4
72	Los trabajadores mantienen las promesas y los compromisos que realizan	1	2	3	4
73	Se realizan reuniones para celebrar el cumpleaños de los trabajadores	1	2	3	4
74	Es importante cumplir con la entrega a tiempo de los trabajos	1	2	3	4
75	Los trabajadores reportan al supervisor o a la persona indicada las acciones que perciben como indebidas	1	2	3	4
76	Predomina el trato informal entre los trabajadores y sus supervisores	1	2	3	4
77	Los trabajadores son sinceros en sus acciones	1	2	3	4
78	Se realizan reuniones para despedir a los trabajadores que se retiran	1	2	3	4
79	A los trabajadores les importa el tipo de trabajo que realizan	1	2	3	4
80	El correo electrónico es la herramienta principal para comunicarse	1	2	3	4

Anexo N°03

Versión adaptada del Cuestionario de Bienestar Laboral.

Factor de Bienestar Psicosocial

Escala de Afectos

Instrucciones: marque para cada uno de los pares de adjetivos dispuestos, el número con el que mejor se identifica

Ítems	Actualmente, en mi trabajo, siento:		
1	Insatisfacción	1 2 3 4 5 6 7	Satisfacción
2	Inseguridad	1 2 3 4 5 6 7	Seguridad
3	Intranquilidad	1 2 3 4 5 6 7	Tranquilidad
4	Impotencia	1 2 3 4 5 6 7	Potencia
5	Malestar	1 2 3 4 5 6 7	Bienestar
6	Desconfianza	1 2 3 4 5 6 7	Confianza
7	Incertidumbre	1 2 3 4 5 6 7	Certidumbre
8	Confusión	1 2 3 4 5 6 7	Claridad
9	Desesperanza	1 2 3 4 5 6 7	Esperanza
10	Dificultad	1 2 3 4 5 6 7	Facilidad

Tomado de Solano Cavero, Jessica Karin

Anexo N°03

Factor de Bienestar Psicosocial Escala de competencias

Instrucciones: marque para cada uno de los pares de adjetivos dispuestos, el número con el que mejor se identifica.

Actualmente, en mi trabajo, siento

Ítems	Actualmente, en mi trabajo, siento:		
11	Insensibilidad	1 2 3 4 5 6 7	Sensibilidad
12	Irracionalidad	1 2 3 4 5 6 7	Racionalidad
13	Incompetencia	1 2 3 4 5 6 7	Competencia
14	Inmoralidad	1 2 3 4 5 6 7	Moralidad
15	Maldad	1 2 3 4 5 6 7	Bondad
16	Fracaso	1 2 3 4 5 6 7	Éxito
17	Incapacidad	1 2 3 4 5 6 7	Capacidad
18	Pesimismo	1 2 3 4 5 6 7	Optimismo
19	Ineficacia	1 2 3 4 5 6 7	Eficacia
20	Inutilidad	1 2 3 4 5 6 7	Utilidad

Anexo N°03

Factor de Bienestar Psicosocial Escala de Expectativas

Instrucciones: marque en cada una de las situaciones que se le presentan el número con el que mejor se identifica. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que está bajando y mientras más se acerque a 7 implica que está subiendo

	Está(n) bajando	1 2 3 4 5 6 7	Está(n) subiendo
Items	En mi trayectoria laboral:		
21	Mi motivación por el trabajo		1 2 3 4 5 6 7
22	Mi identificación con los valores de la organización		1 2 3 4 5 6 7
23	Mi rendimiento profesional		1 2 3 4 5 6 7
24	Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo		1 2 3 4 5 6 7
25	La calidad de mis condiciones de trabajo		1 2 3 4 5 6 7
26	Mi autoestima profesional		1 2 3 4 5 6 7
27	La cordialidad en mi ambiente social de trabajo		1 2 3 4 5 6 7
28	La conciliación de mi trabajo con mi vida privada		1 2 3 4 5 6 7
29	Mi confianza en mi futuro profesional		1 2 3 4 5 6 7
30	Mi calidad de vida laboral		1 2 3 4 5 6 7
31	El sentido de mi trabajo		1 2 3 4 5 6 7
32	Mi acatamiento de las pautas de la dirección		1 2 3 4 5 6 7
33	Mi estado de ánimo laboral		1 2 3 4 5 6 7
34	Mis oportunidades de promoción laboral		1 2 3 4 5 6 7
35	Mi sensación de seguridad en el trabajo		1 2 3 4 5 6 7
36	Mi participación en las decisiones de la organización		1 2 3 4 5 6 7
37	Mi satisfacción con el trabajo		1 2 3 4 5 6 7
38	Mi realización profesional		1 2 3 4 5 6 7
39	El nivel de excelencia de mi organización		1 2 3 4 5 6 7
40	Mi eficacia profesional		1 2 3 4 5 6 7
41	Mi compromiso con el trabajo		1 2 3 4 5 6 7
42	Mis competencias profesionales		1 2 3 4 5 6 7

Tomado de Solano Cavero, Jessica Karin .

Anexo N°03
Cuestionario de Bienestar Laboral
Factor de Efectos Colaterales
Escala de Somatización

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia "nunca" y mientras más se acerque

Items	Actualmente, por causa de mi trabajo, siento								
	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
43	Trastornos digestivos								1 2 3 4 5 6 7
44	Dolores de cabeza								1 2 3 4 5 6 7
45	Insomnio								1 2 3 4 5 6 7
46	Dolores de espalda								1 2 3 4 5 6 7
47	Tensiones musculares								1 2 3 4 5 6 7

a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia "siempre".

Tomado de Solano Cavero, Jessica Karin

Anexo N°03
Cuestionario de Bienestar Laboral
Factor de Efectos Colaterales
Escala de Desgaste

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia "nunca" y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia "siempre".

Items	Actualmente, por causa de mi trabajo, siento								
	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
48	Sobrecarga de trabajo								1 2 3 4 5 6 7
49	Desgaste emocional								1 2 3 4 5 6 7
50	Agotamiento físico								1 2 3 4 5 6 7
51	Saturación mental								1 2 3 4 5 6 7

Tomado de Solano Cavero, Jessica Karin.

Anexo N°03
Cuestionario de Bienestar Laboral
Factor de Efectos Colaterales
Escala de Alienación

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia “siempre”.

Ítems	Actualmente, por causa de mi trabajo, siento								
	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
52	Mal humor								
53	Baja realización personal								
54	Trato despersonalizado								
55	Frustración								

Tomado de Solano Cavero, Jessica Karin.

Anexo N°04 :

Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Indicadores	Items	Escala de Valoración	
Cultura Organizacional	"Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común" (25)	Para la medición del Modelo de la Cultura Organizacional en el presente estudio se considerará los criterios y el modelo de Edgar Schein.	Artefactos o producciones "Son las características de una organización fácilmente vistas, escuchadas y sentidas por los individuos. Los artefactos pueden abarcar muebles de oficina, instalaciones, comportamiento de los empleados y código de vestimenta"	Lenguaje	2,12, 21	1=Muy en desacuerdo 2= Desacuerdo 3= De acuerdo 4= Muy de acuerdo Nivel adecuado :55-72 Nivel regular. 37-54 Nivel inadecuado: 18-36	
				Reglas formales	35,39,45		
				Ambiente físico de trabajo	25,30,56		
				Mobiliario	10,15		
				Rituales y ceremonias	37,41,49,59,65,72,78		
			Valores "Estas son las cosas que dice una organización sobre su cultura y forma de operar. Los valores propugnados son indicadores más profundos y menos visibles de la cultura de la empresa que los artefactos"	Honestidad	17,70,72,75,77		1=Muy en desacuerdo 2= Desacuerdo 3= De acuerdo 4= Muy de acuerdo Nivel adecuado 91-120
				Compromiso con el trabajo	23,40,47,52,79		
				Compromiso Organizacional	14,31,43		
				Responsabilidad	7,28,33		
				Lealtad	26,60		

				Trabajo en equipo	50,54,64,68	Nivel regular. 61-90
				Orientación al Cliente	3,5,36,58,66	Nivel inadecuado: 30-60
				Respeto	9,19,62	
			<p>Supuestos “Son las suposiciones básicas y subyacentes que están profundamente arraigadas en la cultura organizacional y se experimenta como un comportamiento autoevidente e inconsciente. Las suposiciones son difíciles de reconocer desde adentro”</p>	La Humanidad en su relación con la naturaleza	1,20,11	1=Muy en desacuerdo 2= Desacuerdo 3= De acuerdo 4= Muy de acuerdo
				La Naturaleza de la realidad y la verdad	4,6,8,18,22,34,38,42,44,46,53,55,61,69,74,76	Nivel adecuado 97-120
				La Naturaleza del género humano	32,48,51,71	Nivel regular. 65-96 Nivel inadecuado: 95-128
				La Naturaleza de la actividad humana	57,63,67	
				La Naturaleza de las relaciones humanas	16,13,24,27,29,80	

Bienestar laboral	“Se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que va más allá de la ausencia de problemas de salud. El bienestar se centra en la percepción personal y colectiva de las situaciones y limitaciones del ámbito profesional” (28)	“Es el nivel de placer que tiene la persona por la actual experiencia en su ambiente de trabajo y las expectativas percibidas” se utilizará para la medición de esta variable el Modelo de Bienestar laboral según Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes	Factor de Bienestar Psicosocial: Estará compuesto por los afectos, competencias y expectativas que señalen los colaboradores durante la entrevista.	Afecto	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10.	Se utilizará una escala de valoración del 1 al 7 mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia “siempre”. Nivel Alto: 254-294 Nivel medio:148-253 Nivel bajo:148-253
				Competencias	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20.	
				Expectativas	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42	
		Factor de Efectos Colaterales: Implicará la percepción de somatización,	Somatización	43,44,45,46,47	Se utilizará una escala de valoración del 1 al	
			Desgaste	48,49,50,51		

			desgaste y alienación que presenten los entrevistados.	Alienación	52,53,54,55	<p>7 mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia "nunca" y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia "siempre".</p> <p>Nivel Alto: 74-84</p> <p>Nivel medio:43-73</p> <p>Nivel bajo:12-42</p>
--	--	--	--	------------	-------------	---