



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL
DEL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL NACIONAL MADRE NIÑO SAN

BARTOLOMÉ, 2021

Línea de investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Especialista en Gestión del Bienestar
Social

Autora:

Salazar Villa, María Yolanda

Asesor:

Nomberto Bazán, Víctor Raúl
(ORCID: 0000-0003-2449-8459)

Jurado:

Durand Espejo, Leonor Alcira
Valcárcel Aragón, Mario Sabino Rodolfo
Otoya Ramírez, Hilda Rosa

Lima - Perú

2023



CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL NACIONAL MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	catalonica.bnc.cat Fuente de Internet	1%
6	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL DEL
PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL NACIONAL MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ,
2021

Línea de investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Especialista en Gestión del Bienestar Social

Autora

Salazar Villa, María Yolanda

Asesor

Nomberto Bazán, Víctor Raúl

(ORCID: 0000-0003-2449-8459)

Jurado

Durand Espejo, Leonor

Valcárcel Aragón, Mario

Otoya Ramírez, Hilda

Lima – Perú

2023

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU
INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL DEL
PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL NACIONAL
MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ, 2021

Autora

Licenciada

Salazar Villa, María Yolanda

Índice

Resumen	8
Abstract	9
I. Introducción	10
1.1 Descripción y formulación del problema	10
1.2 Antecedentes	13
1.3 Objetivos	17
- Objetivo general	17
- Objetivos específicos	17
1.4 Justificación	17
1.5 Hipótesis	18
II. Marco teórico	20
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación	20
III. Método	27
3.1 Tipo de investigación	27
3.2 Ámbito temporal y espacial	27
3.3 Variables	28
3.4 Población y muestra	30
3.5 Instrumentos	31
3.6 Procedimientos	33
3.7 Análisis de datos	33
3.8 Consideraciones éticas	34
IV. Resultados	35

4.1	Análisis descriptivo	35
4.2	Análisis inferencial	41
V.	Discusión de resultados	46
VI.	Conclusiones	50
VII.	Recomendaciones	51
VIII.	Referencias	52
IX.	Anexos	56
	Instrumentos de medición	
	Consentimiento informado	
	Base de datos de la muestra	
	Coefficiente de confiabilidad	
	Prueba de normalidad	
	Operacionalización de las variables	

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de las variables	29
Tabla 2	Población de estudio	30
Tabla 3	Variable Cultura organizacional	35
Tabla 4	Variable Bienestar laboral	36
Tabla 5	Dimensión Implicación organizacional	37
Tabla 6	Dimensión consistencia organizacional	38
Tabla 7	Dimensión adaptabilidad organizacional	39
Tabla 8	Dimensión misión organizacional	40
Tabla 9	Regresión logística ordinal	41
Tabla 10	Regresión logística ordinal	42
Tabla 11	Regresión logística ordinal	43
Tabla 12	Regresión logística ordinal	44
Tabla 13	Regresión logística ordinal	45

Índice de figuras

Figura 1	Gráfico de barras de los resultados descriptivos de la variable cultura organizacional	35
Figura 2	Gráfico de barras de los resultados descriptivos de la variable bienestar laboral	36
Figura 3	Gráfico de barras de los resultados descriptivos de la dimensión implicación	37
Figura 4	Gráfico de barras de los resultados descriptivos de la dimensión consistencia	38
Figura 5	Gráfico de barras de los resultados descriptivos de la dimensión adaptabilidad	39
Figura 6	Gráfico de barras de los resultados descriptivos de la dimensión misión	40

Resumen

Esta investigación se planteó como objetivo general determinar en qué medida la cultura organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021. El método elegido correspondió al paradigma cuantitativo, teniendo un nivel explicativo-causal de alcance descriptivo y con un diseño no experimental. La muestra fue tipo censal conformada por 35 personas que laboran dentro del área de emergencias, entre médicos y enfermeras. Se usaron dos instrumentos de medición, los cuales fueron dos cuestionarios, el primero para medir la cultura organizacional creado por Denison, Haaland y Goelzer (2003) y el segundo para medir al bienestar laboral creado a partir de los aportes teóricos de Roa (2019). Tales instrumentos fueron analizados con el coeficiente Alpha de Cronbach, alcanzando un valor de ,973 para el primer cuestionario y ,764 para el segundo. Los resultados de regresión logística ordinal demostraron que la cultura organizacional influía en un 83,6% sobre el bienestar laboral, con un nivel de significancia menor a 0,05. Asimismo, se halló influencia relevante entre la implicancia, consistencia, adaptabilidad y misión organizacional sobre el bienestar laboral.

Palabras clave: Cultura organizacional, bienestar laboral, implicancia, consistencia, adaptabilidad, misión.

Abstract

The general objective of this research was to determine to what extent organizational culture influences the occupational well-being of medical personnel in the pediatric emergency area of the Madre Niño San Bartolomé National Hospital, 2021. The method chosen corresponded to the quantitative paradigm, having an explanatory level- causal of descriptive scope and with a non-experimental design. The sample was census type made up of 35 people who work in the emergency area, including doctors and nurses. Two measurement instruments were used, which were two questionnaires, the first to measure the organizational culture created by Denison, Haaland and Goelzer (2003) and the second to measure labor well-being created from the theoretical contributions of Blanch, Sahagún, Quarry and Cervantes (2010). Such instruments were analyzed with Cronbach's Alpha coefficient, reaching a value of .973 for the first questionnaire and .764 for the second. The ordinal logistic regression results showed that organizational culture influenced 83.6% of labor well-being, with a significance level of less than 0.05. Likewise, a relevant influence was found between the implication, consistency, adaptability and organizational mission on labor well-being.

Keywords: Organizational culture, labor well-being, implication, consistency, adaptability, mission.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción y formulación del problema

A nivel internacional, las organizaciones están experimentando cambios producto de las nuevas demandas y nuevas tendencias del mercado, lo que hace que éstas adapten su estrategia de desarrollo y supervivencia bajo factores de sostenibilidad e innovación. Sin embargo, sin importar el rubro, las organizaciones no solo basan su potencial en el producto que entregan o en el servicio que brindan, hay un aspecto primordial que hace que toda organización o institución pública o privada sea considerada como una organización del futuro y saludable como bien ya lo describía Salanova (2008), ahora se trata de poner un especial cuidado y atención al potencial humano. En ese sentido, se enmarca la cultura organizacional y el bienestar laboral.

La cultura organizacional crea la atmósfera donde el grupo de colaboradores interactúan para cumplir con la misión de la empresa y satisfacer sus necesidades personales, de ello nace su bienestar laboral dentro del espacio al cual aceptan pertenecer y por el cual deciden comprometerse y alinearse con los principios, valores y objetivos de la empresa. Para Carrillo (2016) los cambios externos como la tecnologización, presupuesto estatal y conflictos sociales han sido una pieza clave para generar cambios dentro de la cultura organizacional de cualquier empresa, sobre todo en instituciones orientadas al servicio de la salud y las cuales, son las que presentan mayores niveles de problemas internos como son la escasez de insumos médicos, equipos médicos obsoletos y déficit presupuestal, como los más sobresalientes (Espinoza et al., 2020). Por ejemplo, en los últimos años, España ha aflorado diversas problemáticas en torno al ámbito laboral de un hospital como, la inestabilidad

laboral, problemas entre los mismos compañeros e incapacidad en la adaptación y presión al trabajo, que han terminado por comprometer negativamente la atención a los pacientes (Blanch, 2014) y se suma a esto la recesión política, económica y tecnológica debido a la crisis ocasionada por la COVID 19, ya que esta situación ha obligado a las instituciones públicas a tomar decisiones que ponen en riesgo los derechos de los médicos. Por eso, de acuerdo con esta coyuntura, el estado español, tienen dos opciones, la primera es endeudarse y la segunda es recortar el gasto público (Benavides et al., 2020).

A nivel nacional, se podría decir que la cultura organizacional que rige a los hospitales públicos en el Perú, ha esquivado la mirada a las necesidades del personal médico y con ello, al bienestar laboral. En cuestión a la salud mental y emocional, las últimas investigaciones realizadas en Perú demuestran el miedo que sienten médicos y enfermeros (as) ante las condiciones laborales que actualmente tienen los hospitales, y más en una coyuntura de pandemia, siendo la falta de protección del personal, la demanda de pacientes así como los sentimientos y las emociones experimentadas, las que han generado estrés en el personal médico, aunque más en mujeres según las estadísticas (Becerra et al., 2021).

A estos problemas, se les suman factores de tipo económico que han sido dejado de lado por las autoridades encargadas de gestionar al sector salud, un claro ejemplo fue la huelga indefinida propiciada por los profesionales del Hospital San Bartolomé en Lima, ocurrido en mayo del 2014 (El Comercio, 2014), con motivo de que el gobierno pueda incrementar el sueldo a sus trabajadores, es decir querían la modificación de la escala salarial. Asimismo, se inició otra huelga en el año 2017 por los mismos motivos, y además exigían que se pague el monto de la deuda del Sistema Integral de Salud (SIS) y den a conocer el presupuesto que se le está otorgando al sector de salud e instituciones de salud a cargo, como

lo es el Hospital San Bartolomé (Canal N, 2017). Estos ejemplos evidencian un problema en torno a la cultura organizacional y al bienestar laboral.

En adición a lo mencionado, también se habla de un incremento en la presión laboral de los médicos por las modificaciones que sean dado en las instituciones hospitalarias, como el aumento de los pacientes, a quienes se les debe atender con mayor rapidez, la sobrecarga a nivel mental y emocional, además de los procesos de adquisición de herramientas e insumos para tratar al paciente, los cuales se han convertido en burocráticos, y terminan por limitar y retrasan la labor de los especialistas en medicina (López, 2012).

Dentro de este contexto organizacional, es importante contar con información actualizada sobre las formas de medir la cultura organizacional, la cual brinde a la gerencia una herramienta para la toma de decisiones (Carrillo, 2016), y así evitar los hechos ocurridos como en el 2014 y el 2017. El sistema sanitario en el Perú y, sobre todo, lo que ocurre dentro del hospital San Bartolomé, se ha vuelto muy complejo, ya sea por la situación pandémica en la que se vivió o también por la presión asistencial que puede estar teniendo algún efecto negativo en el quehacer profesional sanitario.

Con base a lo descrito en torno a la realidad situacional del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, es como se formula el problema de investigación:

Problema general:

- ¿En qué medida la cultura organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021?

Problemas específicos:

- ¿En qué medida la implicación organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021?
- ¿En qué medida la consistencia organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021?
- ¿En qué medida la adaptabilidad organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021?
- ¿En qué medida la misión organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021?

1.2 Antecedentes

Se presentan las investigaciones previas tanto nacionales como internacionales que se han realizado respecto a las variables en estudio. Esta revisión académica ayuda a tener argumentos teóricos y prácticos válidos sobre lo que ya se ha estudiado del tema; así como conocer el estado actual del problema en cuestión; y con ello, manejar un flujo lógico del desarrollo de la investigación.

Diversos estudios han permitido tener un acercamiento sobre la cultura organizacional y su influencia en el bienestar laboral, manifestando mediante sus investigaciones no solo el grado de importancia que tiene la cultura organizacional para el estimular el bienestar en los trabajadores con su centro de trabajo, sino también, los factores que más han incidido en ello.

Como antecedentes a nivel nacional se tiene a:

Ortiz et al. (2021), realizaron un estudio con el objetivo de conocer la relación que existía entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en un centro de salud ubicado en Huánuco. La metodología se llevó a cabo bajo el enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Los instrumentos de medición fueron dos cuestionarios con preguntas cerradas, los cuales fueron administrados mediante la técnica de la entrevista. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de un centro de salud, los cuales fueron elegidos mediante un muestreo no probabilístico y por conveniencia. Los resultados más resaltantes arrojaron que entre la cultura organizacional y el bienestar laboral había una correlación significativa, teniendo P un valor de 0,000; además de evidenciar que la cultura organizacional se relaciona directamente con la interrelación con el jefe, las oportunidades e incentivos que se brindan al personal y el ambiente de trabajo. Concluyendo en la importancia que tiene el crear una cultura organizacional fuerte que promueva el bienestar entre los colaboradores, ya que su impacto es directo no solo en el personal; sino también, en los objetivos que persiga la institución tanto en el servicio de salud que ofrecen, como el compromiso por mejorar en la atención.

También se encuentra Salas (2018), quien presentó una investigación acerca del impacto de la cultura organizacional en el bienestar laboral, para lo cual se formuló como objetivo determinar la relación entre las variables mencionadas respecto a un grupo de trabajadores de una empresa de transportes. se basó en un enfoque mixto, utilizando herramientas de medición de tipo cualitativas como fue la realización de dos entrevistas a personal gerencial diversas empresas de transportes ubicadas en Lima Metropolitana. Como herramienta de tipo cuantitativa, se administraron 46 cuestionarios por correo electrónico.

Entre los principales resultados, se determinó que la cultura organizacional impacta positivamente en el bienestar laboral de los trabajadores ($\rho = 0,723$ y $P = 0,00$); de igual forma, las dimensiones como cumplimiento del trabajo, el profesionalismo, los procesos de resultados y el cumplimiento de las normas influyen significativamente en el bienestar laboral.

Seguido, se tiene a Alarcón y Cubas (2019), quien, en su tesis sobre cultura organizacional y bienestar laboral, tuvieron como objetivo identificar posible relación existente entre las variables mencionadas. Para ello, aplicó el enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y de nivel correlacional, donde se consideró como instrumento de medición de las variables a dos cuestionarios estandarizados con cinco opciones de respuesta. La muestra estuvo conformada por 313 trabajadores, elegidos por medio del muestreo aleatorio simple. Los resultados a los que llegaron los autores fue que existía una relación bastante significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral ($r = 0,814$ y $P = 0,001$), también qué factores como la posición del empleado frente al trabajo que se le asigna y el normativismo son determinantes para favorecer o no al bienestar laboral y con ello, impactar positiva o negativamente en el rendimiento de la empresa.

Los antecedentes a nivel internacional son:

Vargas y Flores (2019), desarrollaron una investigación sobre la cultura organizacional y satisfacción laboral, teniendo como objetivo determinar el valor predictor de la cultura organizacional y de la satisfacción laboral en el desempeño laboral en un grupo de bibliotecarios. La investigación se rigió bajo el paradigma cuantitativo de nivel explicativo – causal. Los instrumentos de medición fueron dos cuestionarios estandarizados; para cultura organizacional se aplicó el instrumento propuesto por Denison y para la satisfacción laboral

se utilizó el de Minnesota. Los resultados demostraron que los factores de la cultura organizacional y la satisfacción laboral que predicen el desempeño son Responsabilidad/calidad; Actitud de servicio; Comunicación; Trabajo en equipo y Protección al medio ambiente. Llegando a la conclusión de que la cultura organizacional está más caracterizada por la misión, siendo comprendida como un sentido claro de propósito, y por el involucramiento, que se concreta en el empoderamiento de la gente, la construcción personal alrededor de los equipos y el desarrollo de la capacidad humana.

Por otro lado, Castell (2018); realizó un trabajo de investigación donde se planteó como objetivo demostrar qué factores intervienen en la construcción de la cultura organizacional dentro de una empresa, y qué relación tiene esto con el bienestar laboral. La metodología se rige dentro de un enfoque mixto de tipo teórico, donde se utilizaron herramientas de medición tanto cualitativas como cuantitativas; cabe decir, revisión teórica descriptiva de las variables en mención y uso de un cuestionario propuesto por la misma autora para medir la cultura organizacional, dicho cuestionario constó de cinco opciones de respuesta con base al escalamiento de Likert. Los datos fueron procesados mediante la revisión documental; la tabulación en tablas de frecuencias y análisis de correlación, dando como resultado que la cultura organización es flexible y adaptable según el tiempo, los intereses, proyecciones y valores de los encargados de establecerla y de democratizarla entre todos los colaboradores; además, se evidenció que cada persona al tener su propia cultura traída de su ambiente externo, puede fácilmente adherirse a la cultura de la organización mientras exista empatía y concordancia de aspiraciones. Concluye en que existe una relación directa entre la cultura, clima organizacional y desempeño laboral, siendo estos aspectos relevantes para ser considerados en la toma de decisiones.

1.3 Objetivos

Objetivo general

- Determinar si la cultura organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021

Objetivos específicos

- Determinar en qué medida la implicación organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- Determinar en qué medida la consistencia organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- Determinar en qué medida la adaptabilidad organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- Determinar en qué medida la misión organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

1.4 Justificación

Desde la perspectiva teórica, esta investigación ayudó a reforzar teóricamente los conocimientos respecto a la variable cultura organizacional y bienestar laboral estudiando cada una de sus dimensiones, desde un enfoque cuantitativo.

En un sentido práctico, la investigación abrió un abanico de información acerca de la cultura organizacional y bienestar laboral del personal médico del hospital San Bartolomé, con lo cual a la fecha no se cuenta. En tal sentido, los resultados que se obtuvieron fueron información valiosa para la toma de decisiones a nivel directivo y para el área de recursos humanos.

A nivel metodológico, se han utilizados instrumentos internacionalmente validados cuya aplicación en esta investigación, confirma su pertinencia y confiabilidad, por lo que puede ser usado por otros investigadores.

Este estudio justifica su realización en la importancia que tiene el conocer la cultura organizacional que se gesta dentro de un establecimiento de salud público, el cual muchas veces no toma la seriedad ni importancia que debería, ya que no representa un asunto primordial para los directivos o gerentes de recursos humanos, además es vital conocer otros aspectos también sustanciales del personal médico, como es su bienestar laboral entendido como un valor fundamental y una aspiración no solo para prestar un servicio de vocación sino también, como un derecho a sentirse bien en su centro de labores y evitar que se presenten factores de riesgo como podría ser la sobrecarga laboral, la insatisfacción laboral o el estrés.

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

- La cultura organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Hipótesis específicas

- La implicación organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- La consistencia organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- La adaptabilidad organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- La misión organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1 *Cultura organizacional*

Dentro de las concepciones más generalizadas sobre lo que es la cultura organizacional se encuentra lo planteado por Maldonado (2017) quien sostuvo que se trata de un conjunto de patrones de comportamiento, valores, objetivos, normas y principios que son asimilados y compartidos por todo el grupo de trabajadores dentro de una organización. En la misma línea, Jaime y Araujo (2013) también involucran a los valores y creencias como parte de la cultura organizacional, asumiéndolas como presunciones profundamente arraigadas a un grupo de personas que comparten intereses en común. En suma, Denison et al. (2003) ya asociaban a la cultura organizacional como un elemento primordial en el cual se basa el sistema gerencial que toda organización. Dicho esto, la cultura organizacional va más allá de ser el armazón que sostiene a cualquier empresa; se convierte en el cimiento de la misión y visión, ya que como afirmaba Carrillo (2016) toda empresa siempre ha de estar cambiando su cultura organizacional acorde a las exigencias innovadores del mercado y a los factores externos que así lo demanden.

Es importante entender que el estudio y análisis de la cultura organizacional permite saber cómo se está conduciendo una empresa, además de conocer sobre la perspectiva y conducta que asumen sus colaboradores (Cújar et al., 2013). Esto conlleva a no ver a la cultura organizacional como una sugerencia popularizada dentro de las ciencias administrativas; sino más bien, como un componente que muchas veces es soslayado y poco atendido a nivel gerencial. Aun cuando establecer una definición sobre cultura organizacional

parezca ser única, Denison et al. (2003) lo dimensionan dentro de cuatro rasgos culturales, los cuales han sido considerados en esta investigación:

Implicación: los miembros de una organización se sienten comprometidos con la organización, sean del nivel jerárquico que sean. Aquí se asume un sentimiento de: empoderamiento, el cual permite sentirse parte de las decisiones que se toma, de las opiniones que se dan, existe iniciativa y capacidad para orientar el trabajo propio. Trabajo en equipo, resumido en la colaboración de los miembros para lograr objetivos en común. Desarrollo de capacidades, donde para mantener competitividad y lograr avances significativos; la empresa invierte en fortalecer las habilidades y capacidades del capital humano (Bonavia et al., 2010).

Consistencia: referida a la estabilidad de la cultura organización y a la integración que existe entre sus participantes. La visión a mediano o largo plazo de la organización es compartida y, además, hay conformidad aún con divergencias en las opiniones. Los indicadores de que exista consistencia dentro de la organización son: (a) los valores centrales, los cuales aporten identidad y expectativas reales, (b) El acuerdo, donde existe la capacidad de llegar a acuerdos y el de saber manejar las diferencias sin que esto afecte el logro de los objetivos, (c) coordinación e integración, se refiere a que en las empresas existen las fronteras departamentales u organizacionales pero eso no es un impedimento para trabajar en grupo y alcanzar las metas en común (Bonavia et al., 2010)

Adaptabilidad: las organizaciones se adaptan fácilmente a lo exigido por el entorno, lo cual les facilita el crecimiento y productividad. La adaptabilidad favorece el aprendizaje y libera de errores a los mandos jerárquicos, porque se basan en su experiencia y en sus clientes, para hacer cambios (Bonavia et al., 2010) Esto es medido a través de: (a) orientación al cambio, existe una reacción rápida a las nuevas demandas; se anticipa e innova.

(b)orientación al cliente, aquí existe un análisis del consumidor donde prevalece la necesidad de satisfacer sus necesidades y anticiparse a otras futuras, (c) aprendizaje organizativo, donde las señales del entorno se aparecen como una oportunidad para mejorar e innovar en el mercado; esto a su vez, le ayuda a crecer y a desarrollar su capacidad operativa.

Misión: se presenta como el rasgo cultural más relevante, ya que toda organización debe conocer su norte; es decir, a dónde se dirige. La dirección asertiva y planificada da paso a la determinación de objetivos estratégicos alcanzables y reales los cuales son fomentados y democratizados por líderes capaces de crear una cultura organizacional acorde a la misión. Esta dimensión está compuesta por: (a) dirección y propósitos estratégicos, es el establecimiento de propósitos claros con su debido proceso o modo de lograrse a fin de que todos los colaboradores ayuden a su logro, (b) metas y objetivos: éstos acompañan a su quehacer laboral de los participantes, proporcionando dirección clara y precisa de su trabajo, (c) visión: es una guía a futuro, donde los participantes comparten una idea en común para ser reconocidos en el futuro (Bonavia et al., 2010).

La importancia de que exista una cultura organizacional se centra en su valor como parte de un sistema social, y que ésta pueda brindar un asertivo desarrollo organizacional donde la interacción individuo-organización responda a criterios de bienestar laboral, autorrealización y promoción de los objetivos (Maldonado, 2017) sobre todo en aquellas que están dentro del sector sanitario.

2.1.2 Bienestar Laboral

A nivel organizacional, el bienestar laboral ha temado especial énfasis desde que la productividad y desarrollo organizativo empezó a enfocarse en el capital humano y no tanto

en los procesos o recursos. La generación del bienestar laboral como factor fundamental dentro de una organización es el que favorece la relación entre motivación y compromiso (San Román, 2021) de modo tal, que esto sea evidenciado en aspectos como la productividad y desempeño de los colaboradores. Betancourt et al. (2017) afirmaban que el bienestar, en un sentido general, se aludía a un estado humano de capacidad y posibilidad para llevar una vida que se valore, que conlleve a la libertad de decisión y libertad de accionar. Sin embargo, cuando una organización solo es vista por su nivel de productividad y se centra en aspectos como la implementación de herramientas tecnológicas, la rapidez para crear un producto, el ahorro de recursos, los procesos agilizados, etc., hacen que se pierda el interés por promover el bienestar laboral, por tanto, no se ofrece seguridad ni tranquilidad al colaborador. Es importante que tanto el ambiente físico como el ambiente social dentro de una organización coadyuven a que el quehacer laboral sea ameno y propicie el logro de los objetivos de manera sana.

Autores como Calderón (2016) y Blanch (2005); han relacionado al bienestar laboral con la salud mental y su implicancia con las relaciones sociales dentro de un contexto organizativo determinado. El bienestar laboral se presenta como un factor sociocultural de la organización (Calderón, 2016) el cual no puede ser soslayado si se quiere crear un entorno de trabajo efectivo. Para Roa (2019) el bienestar laboral está conformado por dos aspectos importantes:

- A. Condiciones objetivas: al cual pertenecen el medio físico como escenario para el desarrollo de la actividad laboral, asimismo el medio tecnológico, relacionado al uso de recursos, también está el ambiente contractual, que tiene que ver con la

remuneración por el trabajo realizado, y, por último, el ambiente productivo, el cual responde a los horarios establecidos y su influencia en el desenvolvimiento laboral.

- B. Condiciones subjetivas: basadas en la esfera personal la cual puede afectar su rendimiento laboral y calidad de vida; también se habla del factor motivacional que se relaciona con la percepción de desarrollo profesional que tienen los colaboradores del trabajo que realiza. Aquí además aparece la eficiencia del trabajo en equipo y su formación dentro de parámetro de productividad y eficiencia para alcanzar los resultados. Por último, se considera dentro de la condición subjetiva a los beneficios; dando paso al compromiso, identidad y ansias de mejorar en el quehacer laboral.

Por otro lado, Blanch (2005) enmarca al bienestar laboral dentro de dos dimensiones para su identificación y estudio, estas fueron: bienestar psicosocial y efectos colaterales. el bienestar psicosocial implica los afectos, las competencias y las expectativas; por su parte, los efectos colaterales implican la somatización, el agotamiento y la alienación. Lo presentado por Blanch, fue adaptándose cada vez más a una revisión literaria exhaustiva sobre bienestar laboral, para que pueda ser un instrumento confiable de ser aplicado en universidades y hospitales.

Las buenas prácticas organizacionales enfocadas en generar bienestar entre sus trabajadores se lograr a través de un trabajo constante por parte de la gerencia o dirección, tal como lo mencionan Garrosa y Carmona (como se citó en Yáñez, 2018) es así que para estos autores, existen factores que determinantes del bienestar laboral, los cuales son: contar con una cultura organizacional sana, como ya lo mencionaba Salanova (2008) saludable, esto se sustenta en que no solo deben existir y compartirse valores, regla o principios, sino que estos deben ser éticos y deben ser capaz de contagiar emociones saludables o positivas.

También está el clima laboral, relacionado al entorno amistoso y agradable que debe haber en el trabajo, basado en el compañerismo, respeto y ayuda mutua. Clarificación de roles: visto como la distribución justa y equitativa del trabajo encargado, lo cual brinda la sensación de control y manejo claro del trabajo por parte del trabajador. Liderazgo: unificación de los esfuerzos mediante un guía capaz de entender situaciones, manejar conflictos, orientar la labor de los trabajadores y, sobre todo, cultiva la comunicación fluida y clima organizacional saludable dentro de la organización.

Sigue, apoyo social por parte de la organización: mejora los sentimientos de cooperativismo entre compañeros y entre líneas jerárquicas, dando lugar a las relaciones interpersonales sanas (Arrieta et al., 2019). Participación: intervención constante y positiva de los trabajadores, los cuales se ven inmersos en la toma de decisiones, alternativas de solución, y en la comunicación multidireccionada dentro de la organización. Desarrollo personal: contribuye al mejoramiento de las capacidades personales y profesionales, además del interés por aprovechar nuevas oportunidades y colaborar con el logro de los objetivos.

Estudios como los de Blanch (2005) y Salanova (2008); han servido de guía para orientar y dar una nueva mirada al bienestar laboral dentro de las organizaciones, todo ello encaminado al logro de objetivos organizacionales. Aún con esto, habría que preguntarse cuán efectivos han sido los planteamientos para contribuir a las mejoras internas en todos los ambientes de trabajo, sobretodo, porque el enfoque del mismo ha cambiado. Prevalece hoy el bienestar laboral que se relaciona directamente sobre el nivel de satisfacción que se encuentra en el propio ambiente de trabajo, que sirve para contribuir en el desarrollo y crecimiento sostenido de cualquier organización y de este depende el logro de metas.

Los factores externos e internos, como las leyes laborales, normas establecidas por el gobierno, así como el lugar y espacios de trabajo, las políticas y cultura empresariales, la dirección y comunicación con todos los colaboradores, en especial con los de área operativa, y las posibilidades de crecimiento profesional, deben estar estratégicamente diseñados no solo para asegurar la productividad en la empresa; sino también, para alcanzar ese nivel superior en cuanto a la aspiración del bienestar humano se refiere, pues no solo es una tarea de los gobiernos el de fomentar el bienestar social; sino también, involucra a todas las instituciones privadas o públicas, independientemente de los grupos de interés a los que representen, porque el mejor uso de las habilidades y capacidades de todos los miembros de la organización, en un plano más amplio, contribuirá a mejorar la calidad de vida de las personas en general (Arrieta et. al, 2019).

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, porque se toma una situación concreta para ser estudiada y obtener resultados inmediatos que conlleven a contrastar la teoría con la realidad (Hernández y Mendoza, 2018).

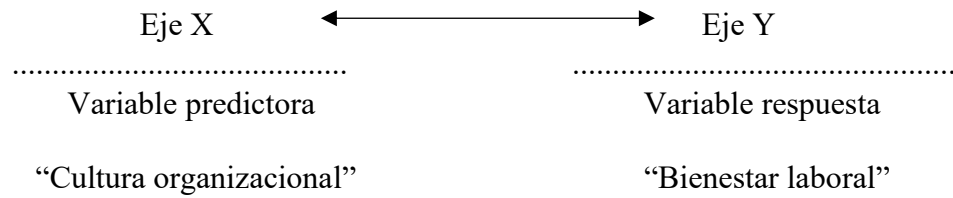
A su vez, se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo, ya que las variables fueron medidas en escala ordinal y el proceso de elaboración de este estudio, siguió una estructura determinada, donde al llegar al procesamiento de datos, se recurrió a la estadística para conocer los resultados obtenidos y dar respuesta a las hipótesis planteadas. Cabe resaltar que para Hernández y Mendoza (2018) el proceso cuantitativo en una investigación se basa en la rigurosidad de las secuencias que se debe seguir y en los medios estadísticos que se apliquen para llegar a las conclusiones.

El alcance de la investigación fue el explicativo-causal, ya que se describió y explicó el grado de asociación entre dos variables (Hernández et al., 2014). Para este caso, se tiene como variable predictora a la cultura organizacional y como variable dependiente o respuesta al bienestar laboral.

3.2 Ámbito temporal y espacial

La investigación a nivel de proyecto se llevó a cabo dentro del periodo marzo del año 2021 a noviembre del año 2021. En cuanto a la delimitación espacial, este se realizó dentro del área de emergencia pediátrica del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, ubicado en el Cercado de Lima, dentro de la provincia de Lima; departamento de Lima.

3.3 Variables



Definición conceptual:

Cultura organizacional: Según refiere Denison et al. (2003) la cultura organizacional son los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización.

Dimensiones: Implicación, Consistencia, Adaptabilidad y Misión

Bienestar laboral: Según lo afirma Blanch (2005), el bienestar laboral es el nivel de placer que tiene la persona por la actual experiencia en su ambiente de trabajo y las expectativas percibidas.

Dimensiones: Condiciones objetivas y condiciones subjetivas

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	La cultura organizacional son los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización. (Denison et al., 2003).	Para la recolección de datos de esta variable, se recurrirá a la revisión bibliográfica de fuentes primarias. Además, se empleará una técnica cuantitativa, el cual está representado en un instrumento de medición llamado cuestionario que contiene 60 ítems, con escala múltiple de respuesta. (Hernández et al, 2014)	Implicación	Empowerment Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	Ordinal
			Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al cliente	2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Bastante de acuerdo
			Misión	Aprendizaje organizativo Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos Visión	5= Completamente de acuerdo
Bienestar laboral	El bienestar laboral es el nivel de placer que tiene la persona por la actual experiencia en su ambiente de trabajo y las expectativas percibidas Blanch (2005).	Asimismo, se recurrirá a la revisión bibliográfica de fuentes primarias. Y también, se usará una técnica cuantitativa para la recolección de datos, el cual está representado en un instrumento de medición llamado cuestionario que contiene 25 ítems, con 3 opciones de respuestas (Hernández et al, 2014)	Condiciones objetivas	Ambiente Competencias Posibilidades de desarrollo	Ordinal 1 = Nunca 2= Algunas veces 3 = Siempre
			Condiciones subjetivas	Pertenencia	Ordinal
				Valoración	1 = Nunca 2= Algunas veces 3 = Siempre
Ambiente					

Nota: Operacionalización basado en los instrumentos estandarizados de la cultura organizacional propuesta por Denison, Haaland y Goelzer (2003) y los aportes teóricos de Roa (2019).

3.4 Población y muestra

En este punto, según lo argumentado por Hernández et al. (2014); la población es el objeto con características particulares y similares en el que se basa la investigación, del cual demás se extrae información sustancial para responder al problema de investigación formulado. En tal sentido, la población de esta investigación estuvo conformada por 35 profesionales de la salud, encontrándose divididos entre 23 enfermeros (as) y 12 médicos residentes.

Tabla 2

Población de estudio

Profesionales de la salud	Cantidad
Enfermeros (as)	23
Médicos residentes	12
Total	35

Nota: Elaboración propia.

Muestra:

Considerando los lineamientos metodológicos de Hernández et al. (2014) en el que afirman que cuando se trata de una población finita y menor a 50 individuos, la población total pasa a ser considerada como la muestra representativa; lo que se conoce como muestra tipo censal. Dicho esto, el total de la población (35 profesionales de la salud) pasaron a ser la muestra de este estudio.

3.5 Instrumentos

Los instrumentos son los medios por el cual el investigador obtiene información de su muestra de estudio (Uribe, 2003). Para este caso, los instrumentos considerados fueron dos cuestionarios estandarizados y debidamente estructurados con preguntas cerradas y con opciones de respuestas; ambos fueron suministrados por medio de formularios de Google.

El primero fue para la variable cultura organizacional, propuesto por Denison et al. (2003) y consta de 60 ítems.

El segundo cuestionario fue para el bienestar laboral, este ha sido adaptado según lo formulado por Roa (2019) el cual consta de dos dimensiones principales como son: condiciones objetivas y condiciones subjetivas, sumando un total de 25 ítems.

A continuación, se detalla la ficha técnica de cada cuestionario:

Cuestionario 1: Cultura organizacional

Autores: Denison et al. (2003)

Título: Instrumento para medir la cultura organizacional en organizaciones

Nro de ítems: 60

Duración: 15 minutos

Opción de respuesta: Escalamiento de Likert

- 1= Completamente en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= De acuerdo

- 4= Bastante de acuerdo
- 5= Completamente de acuerdo

Cuestionario 2: Bienestar laboral

Autores: Adaptado a partir de lo formulado por Roa (2019)

Título: Cuestionario de bienestar laboral

Nro de ítems: 25

Duración: 15 minutos

Opción de respuesta:

Opción de respuesta: Escalamiento de Likert

1= Nunca

2= Algunas veces

3= Siempre

Técnica

Los cuestionarios se aplicaron bajo la técnica de la encuesta.

Nivel de fiabilidad

Al tratarse de cuestionarios estandarizados, cada uno tiene un nivel de fiabilidad comprobado. Para el cuestionario 1 de la variable cultural organizacional, el nivel de fiabilidad obtenido mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach fue de 0,967 (Bonavia et al., 2010) mientras que, para el cuestionario sobre bienestar laboral, el nivel de fiabilidad fue de 0,764.

3.6 Procedimientos

Se procedió a revisar toda la información teórica respecto a las variables cultura organizacional y bienestar laboral. Entre los medios de primera fuente están: libros electrónicos y físicos, revistas científicas y artículos indexados. Siguiendo, se solicitó un permiso especial al Hospital Nacional San Bartolomé para la realización del proyecto de investigación y posteriormente, para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Luego, contando con una base de datos de la muestra representativa proporcionada por el informante asignado por el hospital, se envió un correo electrónico al personal médico y enfermeras (os) solicitándoles su participación en las encuestas y explicando los fines académicos que se buscaba con este estudio. Con contó con la aprobación de los 35 profesionales de la salud del área de emergencia pediátrica del hospital San Bartolomé.

3.7 Análisis de datos

Los datos obtenidos fueron procesados mediante el programa estadístico *Statistical Package for Social Sciences* – SPSS; en cual se analizaron los resultados descriptivos e inferenciales. Como parte del análisis descriptivo, se obtuvieron las tablas de frecuencia, así como los gráficos de barras resultantes de los cuestionarios. Por otro lado, como análisis inferencial, se aplicó la prueba de normalidad *Shapiro Wilk*, por tratarse de una muestra menor a 50 individuos, para conocer la distribución de los datos y con ello, aplicar la prueba de regresión logística ordinal, para hallar el grado de influencia de la variable predictora en la variable respuesta.

3.8 Consideraciones éticas

Tal como lo demanda la Universidad Nacional Federico Villarreal, el desarrollo de este trabajo académico sigue los lineamientos planteados en el Reglamento General de Grados y Títulos; además, respetando la autoría de otros investigadores en los aportes teóricos considerados en este estudio, se cumple con citarlos y referenciarlos de acuerdo a la normativa de la *American Psychological Association*. Asimismo, se respeta los criterios de confidencialidad y veracidad en la información brindada por la muestra representativa para los fines académicos que esta tesis persiguió.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3

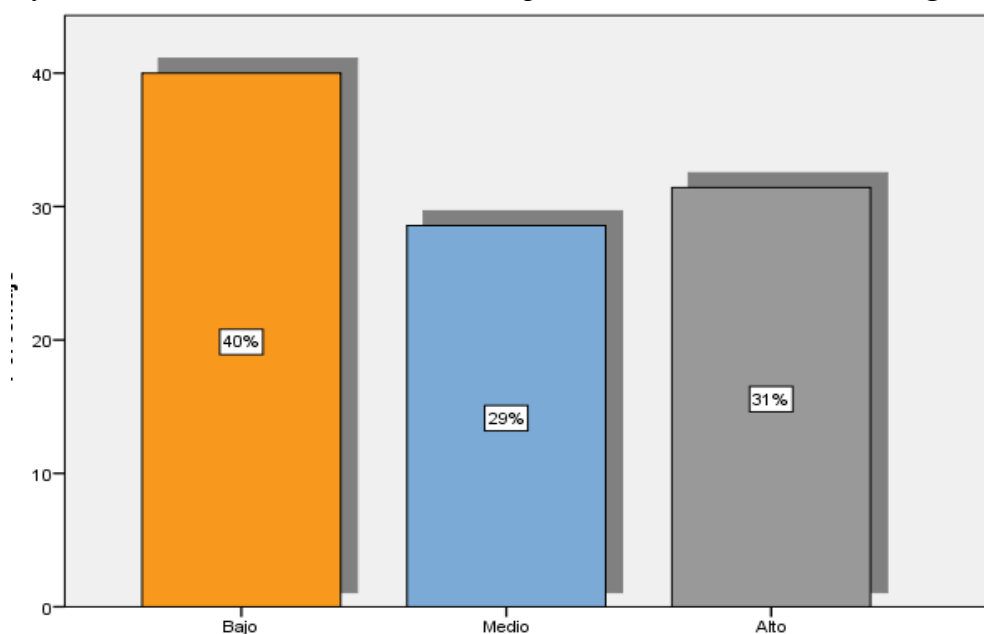
Variable Cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	40,0	40,0	40,0
	Medio	10	28,6	28,6	68,6
	Alto	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Tabla obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Figura 1

Gráfico de barras de los resultados descriptivos de la variable cultura organizacional



Nota: Figura obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Tal como se visualiza en la tabla 3 y figura 1, el 40% del personal médico encuestado consideró que la cultura organizacional se hallaba en un nivel bajo, mientras que para el 31% este estaba en un nivel alto y solo para el 29%, en un nivel medio

Tabla 4

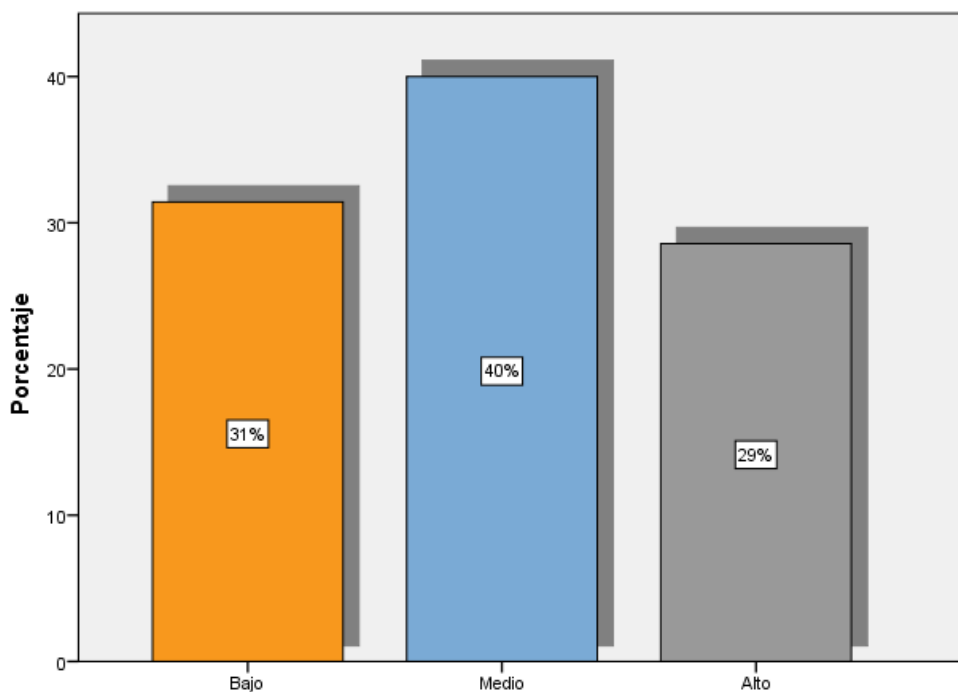
Variable Bienestar laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	31,4	31,4	31,4
	Medio	14	40,0	40,0	71,4
	Alto	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Tabla obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Figura 2

Gráfico de barras de los resultados descriptivos de la variable bienestar laboral



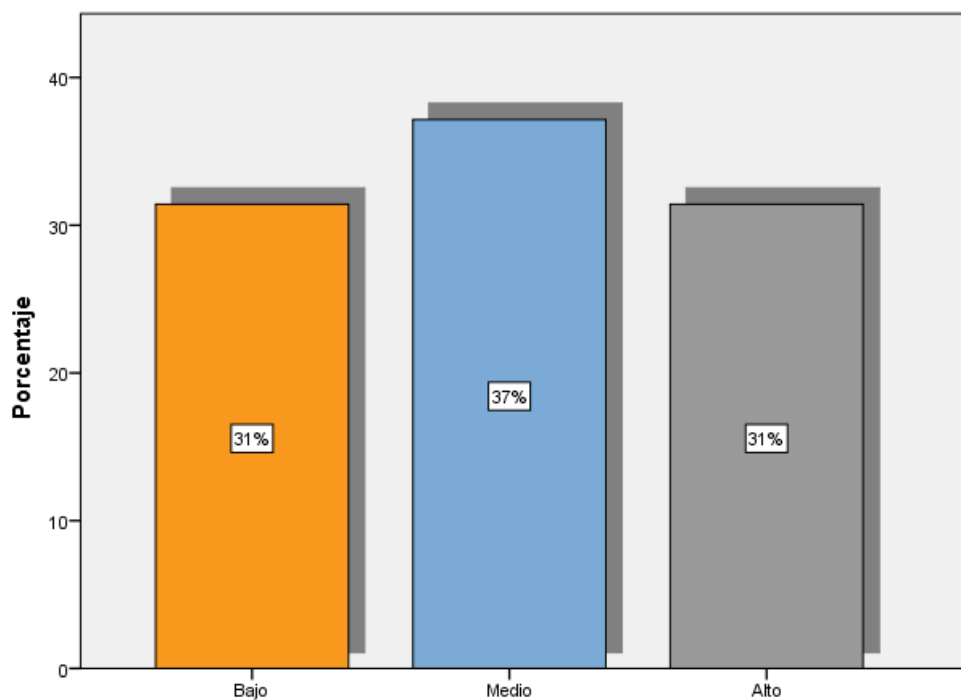
Nota: Figura obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Según los datos de la tabla 4 y figura 2, del 100% del personal médico encuestado, el 40% evidenció tener un nivel medio de bienestar laboral, seguido del 31% con un nivel bajo y un 29% con un nivel alto.

Tabla 5*Dimensión Implicación organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	31,4	31,4	31,4
	Medio	13	37,1	37,1	68,6
	Alto	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Tabla obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Figura 3*Gráfico de barras de los resultados descriptivos de la dimensión implicación*

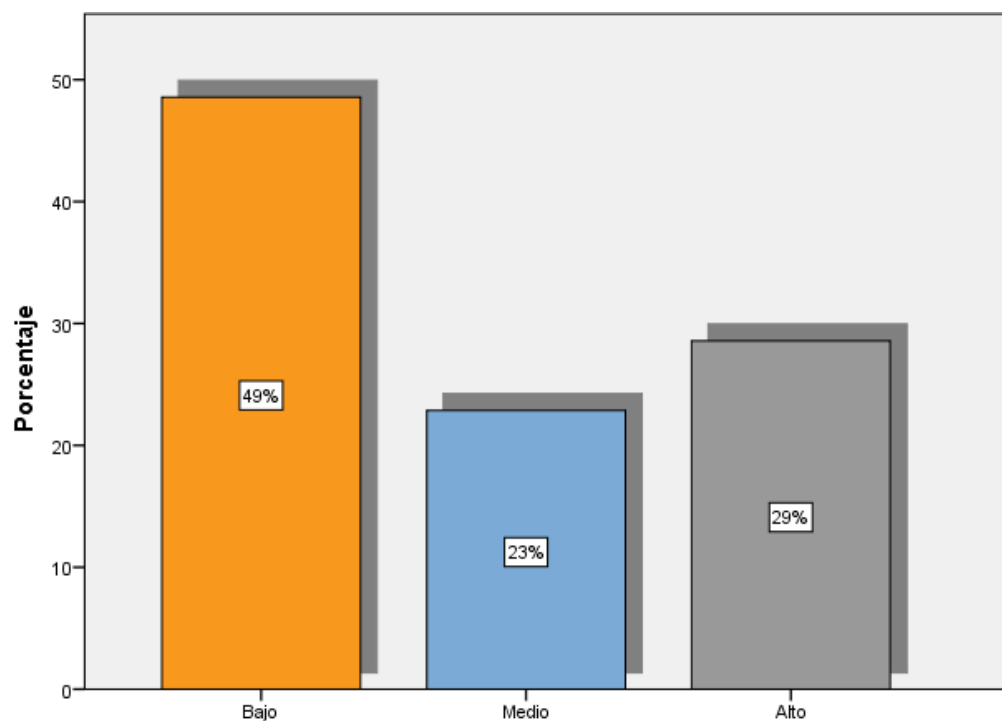
Nota: Figura obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Según la tabla 5 y figura 3, el 37% de personas consultados, la implicación organizacional alcanza un nivel medio. El 31 % lo consideró en un nivel bajo, y con el mismo porcentaje, en un nivel alto.

Tabla 6*Dimensión consistencia organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	48,6	48,6	48,6
	Medio	8	22,9	22,9	71,4
	Alto	10	28,6	28,6	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Tabla obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Figura 4*Gráfico de barras de los resultados descriptivos de la dimensión consistencia*

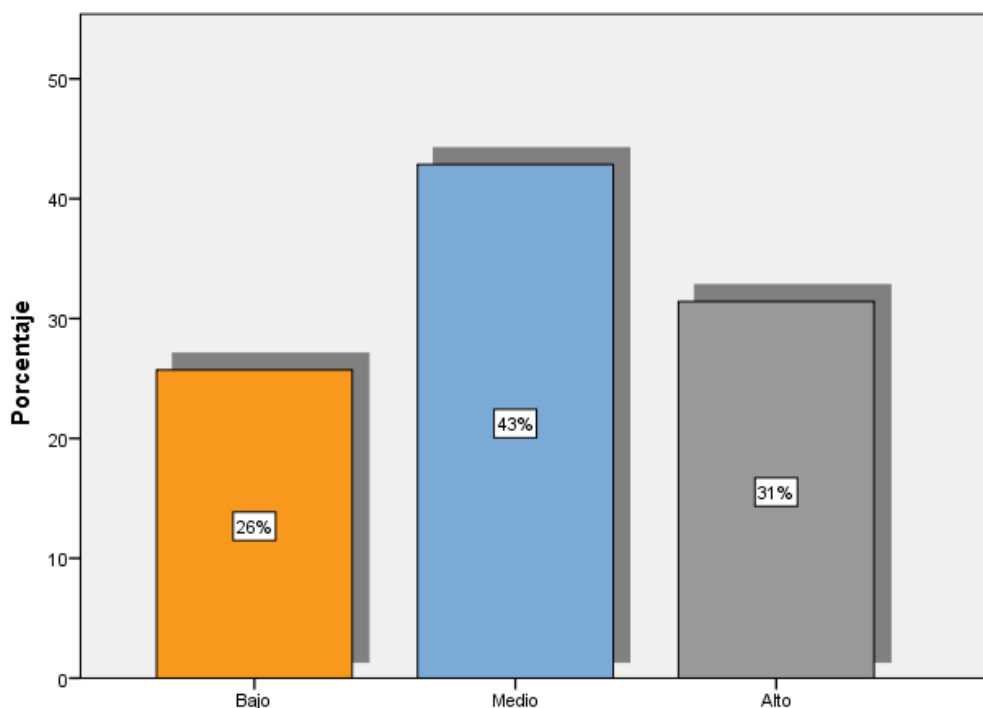
Nota: Figura obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Con los datos que se observan en la tabla 6 y figura 4, el 49% de encuestados manifestaron que la consistencia organizacional llegaba a un nivel bajo, mientras que el 29% lo consideró alto y solo el 23% en un nivel medio.

Tabla 7*Dimensión adaptabilidad organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	25,7	25,7	25,7
	Medio	15	42,9	42,9	68,6
	Alto	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Tabla obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Figura 5*Gráfico de barras de los resultados descriptivos de la dimensión adaptabilidad*

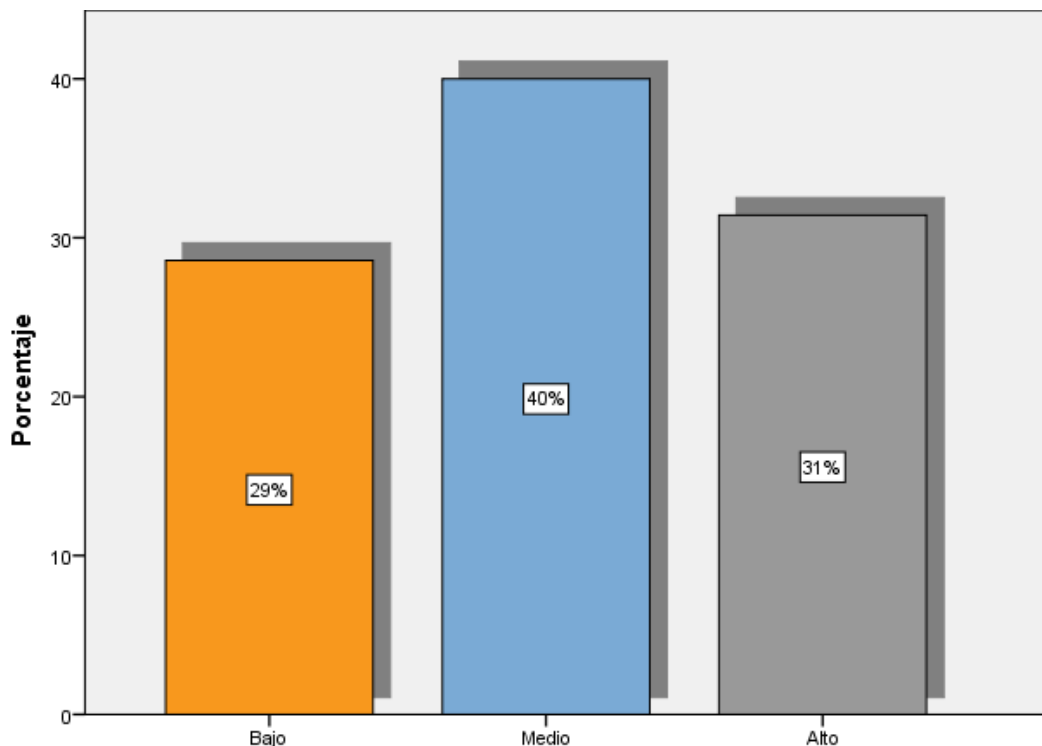
Nota: Figura obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

En la tabla 7 y figura 5, se ve que el 43% del personal médico indicó que la adaptabilidad organizacional estaba en un nivel medio, seguido del 31% con un nivel alto y un 26% con un nivel bajo.

Tabla 8*Dimensión misión organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	28,6	28,6	28,6
	Medio	14	40,0	40,0	68,6
	Alto	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Tabla obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Figura 6*Gráfico de barras de los resultados descriptivos de la dimensión misión*

Nota: Figura obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Según lo observado en la tabla 8 y figura 6, para el 40% la misión organizacional se hallaba en un nivel medio; mientras que, para el 31% esta se encontraba en un nivel alto y solo para el 29%, en un nivel bajo.

4.2 Análisis inferencial

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

- **Hi.** La cultura organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- **Ho.** La cultura organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Tabla 9

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	186,470				Cox y Snell ,737 Nagelkerke ,836 Mcfaden ,627
Final	10,074	176,396	2	,000	

Nota: Tabla obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Regla de decisión de significancia = P menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula Ho; y se acepta la hipótesis del investigador H1.

Con base a los datos obtenidos en la tabla 9, el pseudo R2 Nagelkerke explica que la variabilidad del bienestar laboral depende en un 83,6% de la cultura organizacional.

Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 1

- **Hi.** La implicación organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- **Ho.** La implicación organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Tabla 10

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	173,501				Cox y Snell ,410 Nagelkerke ,524 McFaden ,633
Final	14,260	161,032	2	,000	

Nota: Tabla obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Regla de decisión de significancia = P menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula Ho; y se acepta la hipótesis del investigador H1.

Con base a los datos obtenidos en la tabla 10, el pseudo R2 Nagelkerke explica que la variabilidad del bienestar laboral depende en un 52,4% de la implicación organizacional. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 2

- **Hi.** La consistencia organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- **Ho.** La consistencia organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Tabla 11

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	204,121				Cox y Snell ,684 Nagelkerke ,731 Mcfaden ,589
Final	19,213	142,910	2	,000	

Nota: Tabla obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Regla de decisión de significancia = P menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula Ho; y se acepta la hipótesis del investigador H1.

Con base a los datos obtenidos en la tabla 11, el pseudo R2 Nagelkerke explica que la variabilidad del bienestar laboral depende en un 73,1% de la consistencia organizacional. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 3

- **Hi.** La adaptabilidad organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- **Ho.** La adaptabilidad organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Tabla 12

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	113,042				Cox y Snell ,751 Nagelkerke ,694 Mcfaden ,542
Final	15,207	138,216	2	,000	

Nota: Tabla obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Regla de decisión de significancia = P menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula Ho; y se acepta la hipótesis del investigador H1.

Con base a los datos obtenidos en la tabla 12, el pseudo R2 Nagelkerke explica que la variabilidad del bienestar laboral depende en un 69,4% de la adaptabilidad organizacional. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 4

- **Hi.** La misión organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- **Ho.** La misión organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Tabla 13

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	109,245				Cox y Snell ,610 Nagelkerke ,708 Mcfaden ,512
Final	18,161	145,138	2	,000	

Nota: Tabla obtenida en el SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Regla de decisión de significancia = P menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula Ho; y se acepta la hipótesis del investigador H1.

Con base a los datos obtenidos en la tabla 13, el pseudo R2 Nagelkerke explica que la variabilidad del bienestar laboral depende en un 70,8% de la misión organizacional.

Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación en curso tuvo por objetivo conocer si la cultura organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021. Se pudo conocer que la cultura organizacional era percibida en un nivel bajo por el 40% del personal médico encuestado; asimismo, en cuanto al bienestar laboral, los encuestados evidenciaron tener un nivel medio (40%). En resultados inferenciales, quedó demostrado que la cultura organizacional influía en un 83,6% sobre el bienestar laboral.

De estos resultados, se halló similitud con Ortiz et al. (2021) porque demostró que la cultura organizacional guardaba una fuerte relación directa con aspectos relacionados al bienestar laboral como son las oportunidades dentro del espacio laboral, la relación profesional con el jefe superior inmediato y los incentivos, esto es trabajadores del sector salud, hallando además, un nivel de significancia de 0,000, lo que indicó la necesidad de estimular la creación de una ambiente laboral que propicie la estabilidad personal y profesional del trabajador, pero que además, converja con los propósitos de toda la organización.

De igual forma, Salas (2018) también reflejó en su investigación, la importancia de crear y mantener una cultura organizacional fuerte y estable para estimular el bienestar laboral, teniendo como base que en su investigación las mencionadas variables tenían una relación de nivel alta con un valor de $\rho = 0,723$. Con estas evidencias, lo argumentado por Maldonado (2017) cobra suma relevancia porque respalda la posición de que toda cultura organizacional, independientemente del tipo de organización, debe siempre estar en armonía

con el objetivo básico dentro de una institución como es el de tener un capital humano contento y esto significa que, las decisiones que se toman a nivel gerencial, deben orientarse a brindar un espacio de autodesarrollo para el trabajador.

Continuando, el objetivo específico 1 el cual fue determinar en qué medida la implicación organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021, se pudo conocer que existía una influencia del 52,4% de la variable implicación organizacional sobre el bienestar laboral. Entre otros datos, se demostró también que los encuestados consideraban a la implicación organizacional dentro de un nivel medio con el 37%.

Aquí se concuerda con Alarcón y Cubas (2019) quienes al finalizar su investigación explicaron que la cultura organizacional puede ser positiva o contraproducente para el bienestar del empleado, y esto porque hay una asociación fuerte y directa de parte de la cultura organizacional con las características del puesto de trabajo, la asignación de funciones, los controles y retroalimentación que se le brinda al empleado, es decir, con elementos que encajan dentro del bienestar laboral. Con un nivel de relación de ,814, la cultura organizacional queda expuesta a cambios de liderazgo y reformas administrativas que puedan velar por su eficiente contribución al desempeño del profesional.

En relación a lo mencionado Bonavia et al. (2010) fortalecía la idea de consolidación de una cultura organizacional fuerte mediante la implicación de las personas con su entorno laboral. Esto trasluce un ambiente donde predomina el empoderamiento y la capacidad para desenvolverse con base a un sentimiento de pertenencia y fortaleza que solo es capaz de generar una organización con cultura sólida, firme y sostenible.

El objetivo específico 2 fue determinar en qué medida la consistencia organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021, de esto se logró conocer que sí había una influencia del 73,1%. También se conoció que la consistencia organizacional era vista en un nivel bajo por el 49% del personal encuestado, esto significa que no existe una integración firme entre todos los trabajadores y, por tanto, se ve en riesgo la estabilidad de una cultura organizacional frágil. Se coincide con los resultados de Castell (2018) ya que pudo evidenciar que la consistencia de una cultura organizacional se da cuando los trabajadores son capaces de adaptarse a los valores y objetivos de la organización, y además, si encuentran un ambiente empático donde confluyan las aspiraciones de la organización con las del propio trabajador. Demostró que había un vínculo directo entre la cultura y el desempeño laboral, siendo este último un indicador del bienestar que experimenta el personal en su trabajo.

En esa misma línea, Betancourt et al. (2017) afirmaban que el bienestar era un reflejo del sentir laboral del trabajador con la organización, sus pares y sus jefes. Por lo que, no se puede actuar de manera aislada, las decisiones que tome el mando de primera línea debe repercutir en todas las áreas de la organización y más aún, si se trata de un establecimiento de salud, donde prima el respeto hacia la labor médica y donde el propio médico, debe contar con todo lo necesario para facilitar su trabajo, partiendo desde un ambiente predispuesto al cuidado y desarrollo, hasta la disposición de recursos materiales.

Consiguientemente, el objetivo específico 3 fue determinar en qué medida la adaptabilidad organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021. de esto se

afirma que sí hay influencia de nivel moderado, ya que el análisis de regresión arrojó un valor del 69,4% y un valor de significancia de 0,000. Entre los datos estadístico se pudo evidenciar que para el 43% del personal médico encuestado, la adaptabilidad organizacional se hallaba en un nivel medio. Se encontró similitud con San Román (2021) quien contribuyó a afirmar que toda organización que carece de una valoración hacia el capital humano, carece también de desarrollo y progreso. Por tanto, afirmó que es sustancial mantener una cultura organizacional que contemple la adaptabilidad como característica propia, es decir, que sea flexible con lo que busca y con los trabajadores que tenga. Manifestó, además, que estas directrices convergen en motivación y compromiso lo que, de manera inquebrantable, va a verse reflejado en la actuación propia de la organización.

Por último, el objetivo específico 4 fue determinar en qué medida la misión organizacional influye en el bienestar laboral del personal médico. Los resultados demostraron que existía una influencia significativa de la variable predictora sobre la variable dependiente (70,8%), en adición, se probó que la misión organización tenía una percepción de nivel medio según el 40% del total de encuestados. Se tuvo semejanza con Vargas y Flores (2019) quienes también encontraron que la misión, como elemento fundamental de la cultura organizacional, predice en un alto porcentaje a la satisfacción laboral y esto porque se encontró que el propósito que se sigue día a día dentro de una organización, puede llegar a complementar el sentimiento de pertenencia e identidad del trabajador, siempre y cuando ambos lados coincidan en valores y objetivos, además de fines profesionales.

VI. CONCLUSIONES

- Se concluye en que la cultura organizacional influye de manera significativa en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021 y esto debido a que el valor de Nagelkerke fue de 83,6% y sig = 0,000.
- Con los datos obtenidos, se concluyó en que la implicación organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021, con un porcentaje de 52,4% y sig = 0,000.
- Se concluye en que la consistencia organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021, con un porcentaje del 73,1% y P = ,000.
- Se concluye en que la adaptabilidad organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021, con un porcentaje del 69,4% y P = ,000.
- Se concluye en que la misión organizacional influye significativamente en el bienestar laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021, con un porcentaje del 70,8% y P = ,000.

VII. RECOMENDACIONES

Según las evidencias encontradas, se recomienda lo siguiente:

- Al director del área de emergencias pediátricas reforzar las acciones que giran en torno al establecimiento de objetivos, retroalimentación del personal, mejoramiento de la infraestructura y disponibilidad de recursos; así como también, mejorar las formas en las que reconoce el esfuerzo del personal y las políticas de tratamiento del personal que actualmente rigen dentro del área en mención. Todo esto con el fin de mejorar la cultura organizacional del área de emergencias pediátricas y, por ende, contribuir al bienestar laboral del personal médico.
- Crear talleres de integración que mejore la relación entre el personal médico y además, brindar capacitaciones de actualización profesional que de la visión de que se trabaja en un organización que promueve el desarrollo profesional.
- Implementar sesiones de *Brainstorming* en horas libres, donde el personal pueda dar sugerencias o recomendaciones que ayuden a fortalecer la labor de la institución médica. Esto ayudará a la consistencia como organización pública y contribuirá a conseguir mejores resultados producto de los aportes de todos los involucrados.
- Revisar y readaptar los valores institucionales acorde a las nuevas exigencias del entorno laboral y del personal médico
- Identificar y reconocer los propósitos que persiguen los trabajadores dentro de la institución, y alinearlos a los de la institución misma, esto con el fin de crear mayor compromiso e identidad con la misión que se ejerce día a día dentro del área de emergencia pediátrica.

VIII. REFERENCIAS

- Alarcón, G., y Cubas, J. (2019). Cultura organizacional y bienestar laboral en las empresas de saneamiento del norte del Perú. *Revistas Universidad Señor de Sipán*. 7(2), 2-8. <https://doi.org/10.26495/rhe196.1731>
- Arrieta E., Cabarcas M. y Rodríguez C. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *Adgnosis*, 8(8), p.73-90. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.v8i8.361>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L y Cervantes, G. (2010). Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 26(2), 157-170. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Becerra, B., Becerra, D. y Quintanilla, F. (2021) Tensión laboral y salud mental del personal sanitario en el contexto de la pandemia de Coronavirus en el Perú. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37. <http://www.revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1481/396>
- Benavides, F., Delclósa, J. & Serra, C. (2018) Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32(4). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112018000400377
- Bonavia, T., Prado, V., y García, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicología UST*. 7(1), 15-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3294911>
- Betancourt, J., Castañeda, Y., Salazar, N., y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex, Psicología, Psicoanálisis y conexiones*.

9(14),

9-13.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>

Castell, D. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. [Trabajo de especialización, Fundación Universidad de América]

<http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6885/1/46453990-2018-II-GTH.pdf>

Canal N. (17 de julio del 2017). Médicos del Minsa se encadenan en el Hospital San Bartolomé. <https://canaln.pe/actualidad/medicos-minsa-se-encadenan-hospital-san-bartolome-n284506>

Carrillo, A. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Ciencias Administrativas*. 4(8), 60-73. <file:///C:/Users/dell/Downloads/2637-Texto%20del%20art%C3%ADculo-8647-1-10-20161116.pdf>

Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e investigación en Psicología*. 21(3), 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>

Cújar, A., Ramos, C., Hernández, H., y López, J. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales*. 29(128), 350-355. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.09.009>

Denison, D., Haaland, S., y Goelzer, P. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: is there a similar pattern around the world? *El Sevier Science*. 3 (8), 205-227.

- El Comercio. (2 de junio del 2014). Huelga Médica: Se encadenan frente a Hospital San Bartolomé. <https://elcomercio.pe/lima/huelga-medica-encadenan-frente-hospital-san-bartolome-325677-noticia/>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Jaime, P. y Araujo, Y. (2013). Clima y cultura organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno? *Decisiones Organizativas*. 24(86), 296-324. <file:///C:/Users/dell/Downloads/Dialnet-ClimaY CulturaOrganizacional-2486886.pdf>
- Maldonado, J. (2017). *Comportamiento, Desarrollo y Cambio Organizacional*. <file:///C:/Users/dell/Downloads/06.%20Comportamiento,%20desarrollo%20y%20cambio%20organizacional%20autor%20Jos%C3%A9%20%20C3%81ngel%20Maldonado.pdf>
- López, J. (2012). *Bienestar laboral en profesionales de la medicina. La doble cara de la organización sanitaria: Factores saludables y de riesgo psicosocial*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona] <https://www.tdx.cat/handle/10803/284027#page=33>
- Ortiz, F. (2003). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. México: Limusa
- Ortiz, M., Villar E. y Llanos, M. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1): 37-45. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Salas, L. (2018). *Cultura organizacional y su impacto en el bienestar laboral de los colaboradores del área de ventas en las empresas de transporte de carga*

internacional en Lima Metropolitana, 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8488/1/2018_Salas-Lescano.pdf

San Román, R. (19 de junio del 2021). Bienestar laboral en las empresas: ¿qué es y por qué es tan importante? *IFeel*. <https://ifeelonline.com/bienestar-laboral/>

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.

Vargas, S. y Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica*. 33(79), 3-13. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Yáñez, D. (2018). *Bienestar psicológico y su relación en el bienestar laboral del personal de salud del Hospital Básico San Miguel*. [Tesis de titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] Repositorio institucional Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2421/1/76687.pdf>

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO N°1

MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta es una herramienta de investigación que tiene por objetivo conocer su opinión sobre la cultura organizacional que existe dentro del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé. Esta investigación tiene fines académicos por lo cual toda información brindada será manejada con confidencialidad y objetividad.

INDICACIONES:

Estimado (a) lea atentamente cada ítem formulado y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Responda todas las proposiciones, no hay respuestas buenas, ni malas.

	Instrucciones:	1	2	3	4	5
	Escoja siempre cada pregunta de una de las seis alternativas de respuestas y márkelas con una X	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Completamente de acuerdo
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización					
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
12	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22	Este grupo tiene una cultura "fuerte".					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					

26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43	Muchas ideas "se pierden por el camino".					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda"					
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					

54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

CUESTIONARIO N°2
BIENESTAR LABORAL

La presente encuesta es una herramienta de investigación que tiene por objetivo conocer el bienestar laboral que existe dentro del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé. Esta investigación tiene fines académicos por lo cual toda información brindada será manejada con confidencialidad y objetividad.

INDICACIONES:

Estimado (a) lea atentamente cada ítem formulado y seleccione la opción de respuesta que mejor se adapte a su parecer.

1 = Nunca

2 = Algunas veces

3 = Siempre

N°	Variable	1	2	3
	Bienestar laboral	Nunca	Algunas veces	Siempre
1	Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo			
2	Se siente que ha sido parte importante de esta institución.			
3	Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por esta institución.			
4	Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la institución.			
5	Tiene buena disposición para alcanzar los objetivos planteados por la institución.			
6	Te sientes reconocido en tu trabajo por tu o tus jefes			
7	Consideras que tus compañeros de trabajos valoran tu esfuerzo y relación con ellos			
8	Si tienes personal a tu cargo, les brindas elogios cuando hacen bien su trabajo			
9	Has recibido algún mérito por tu trabajo			

10	Recibe información de cómo desempeña su trabajo			
11	Disfrutas de tu trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la institución.			
12	Este empleo te hace sentir seguro y estable			
13	Realizas tu trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo			
14	Te sientes con entusiasmo para dar lo mejor en tu trabajo			
15	Consideras que las cargas de trabajo están bien repartidas			
16	En su área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades			
17	Colaboras para que tu área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra			
18	Te interesas en mantenerte actualizado en temas novedosos que te ayudan a mejorar tu trabajo			
19	Cumple con su horario de trabajo y contrato laboral			
20	Se siente responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo			
21	Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en esta institución.			
22	La institución le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo			
23	Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la institución.			
24	Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo			
25	Laborar en esta institución significa un deseo propio de superación			

ANEXO 3: BASE DE DATOS DE LA MUESTRA

BASE DE DATOS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 99 de 99 varia

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22
1	2	3	2	3	5	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1
3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
4	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	4	1	2	3	3	4	2	2
5	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
7	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	4	5	3	3
8	4	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	3	3	5	5	3	1	5	5	5	5	5
9	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5
13	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	5	5	5	5
14	2	3	2	3	5	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
15	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1
16	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
17	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	4	1	2	3	3	4	2	2
18	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
20	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	4	5	3	3
21	4	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	3	3	5	5	3	1	5	5	5	5	5
22	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5
26	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	5	5	5	5
27	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5
29	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	5	5	5	5
30	2	3	2	3	5	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
31	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1
32	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
33	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	4	1	2	3	3	4	2	2
34	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3

Visible: 99 de 99 variat

	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29	ITEM30	ITEM31	ITEM32	ITEM33	ITEM34	ITEM35	ITEM36	ITEM37	ITEM38	ITEM39	ITEM40	ITEM41	ITEM42	ITEM43	ITEM44
1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3
3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
4	2	3	3	2	3	3	2	5	1	1	2	2	5	1	2	2	3	4	2	1	5	2
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3
6	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3
7	3	4	2	3	5	2	2	3	1	4	4	5	2	3	2	2	2	3	5	1	1	5
8	5	4	4	4	5	4	4	1	5	5	5	2	4	5	5	5	1	5	5	5	3	5
9	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4
12	5	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	5
13	5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5
14	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
15	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3
16	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
17	2	3	3	2	3	3	2	5	1	1	2	2	5	1	2	2	2	3	4	2	1	5
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3
19	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
20	3	4	2	3	5	2	2	3	1	4	4	5	2	3	2	3	2	2	3	5	1	5
21	5	4	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5	2	4	5	5	5	1	5	5	5	5
22	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4
25	5	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	5
26	5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4
28	5	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	5
29	5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5
30	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
31	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3
32	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
33	2	3	3	2	3	3	2	5	1	1	2	2	5	1	2	2	2	3	4	2	1	5
34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3
35	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3

Visible: 99 de 99 va

	ITEM43	ITEM44	ITEM45	ITEM46	ITEM47	ITEM48	ITEM49	ITEM50	ITEM51	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	ITEM56	ITEM57	ITEM58	ITEM59	ITEM60	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
4	5	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3
6	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
7	1	5	4	1	2	1	1	5	2	1	1	4	1	1	1	3	4	3	2	2	2	3
8	3	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	2	2	2
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2
12	2	5	5	4	3	5	5	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3
13	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
15	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
16	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
17	5	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
19	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3
20	1	5	4	1	2	1	1	5	2	1	1	4	1	1	1	3	4	3	2	2	2	2
21	3	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	2	2	3
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3
24	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	1	3	1
25	2	5	5	4	3	5	5	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2
26	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
28	2	5	5	4	3	5	5	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3
29	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
31	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3
32	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	1
33	5	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
35	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3

ANEXO 4: COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD

Cuestionario 1: Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	60

Tal como se observa, el análisis de confiabilidad Alpha de Cronbach arrojó un valor de ,973 para el cuestionario que mide a la variable cultura organizacional, lo que representa un nivel alto.

Cuestionario 2: Bienestar laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos

,764	25
------	----

Como se visualiza, el análisis de confiabilidad Alpha de Cronbach arrojó un valor de ,764 para el cuestionario que mide a la variable bienestar laboral, lo que representa un nivel moderado.

ANEXO 5: PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig
VAR CULTURA ORGANIZACIONAL	,809	35	,000
VAR BIENESTAR LABORAL	,811	35	,000
DIM1 IMPLICACIÓN	,811	35	,000
DIM2 CONSISTENCIA	,807	35	,000
DIM3 ADAPTABILIDAD	,723	35	,000
DIM4 MISIÓN	,746	35	,000

Tal como se muestra, los valores de significancia fueron $< 0,05$ por lo que se infiere en que los resultados no provienen de una distribución normal. Es así que, la prueba de regresión que se ajusta a este resultado no paramétrico es la logística ordinal.

ANEXO 6: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	La cultura organizacional son los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización Denison, Haaland y Goelzer (2003).	Para la recolección de datos de esta variable, se recurrirá a la revisión bibliográfica de fuentes primarias. Además, se empleará una técnica cuantitativa, el cual está representado en un instrumento de medición llamado cuestionario que contiene 60 ítems, con escala múltiple de respuesta. (Hernández et al, 2014)	Implicación	Empowerment Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	Ordinal
			Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al cliente	2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Bastante de acuerdo
			Misión	Aprendizaje organizativo Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos Visión	5= Completamente de acuerdo
Bien	El bienestar laboral es el	Asimismo, se recurrirá a la	Condiciones objetivas	Ambiente	Ordinal

nivel de placer que tiene la persona por la actual experiencia en su ambiente de trabajo y las expectativas percibidas Blanch (2005).	revisión bibliográfica de fuentes primarias. Y también, se usará una técnica cuantitativa para la recolección de datos, el cual está representado en un instrumento de medición llamado cuestionario que contiene 25 ítems, con 3 opciones de respuestas (Hernández et al, 2014)	Condiciones subjetivas	Competencias	1 = Nunca 2= Algunas veces 3 = Siempre
			Posibilidades de desarrollo	
			Pertenencia	Ordinal 1 = Nunca 2= Algunas veces 3 = Siempre

Nota: Operacionalización basado en los instrumentos estandarizados de la cultura organizacional propuesta por Denison, Haaland y Goelzer (2003) y los aportes teóricos de Roa (2019).