



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



CULTURA ORGANIZACIONAL RESPECTO A LA SALUD EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE CIMIC S.A.C.

PUNO-2024

TESIS

PRESENTADA POR:

WINNIE LIMACHE PANTIGOSO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2024



NOMBRE DEL TRABAJO

**CULTURA ORGANIZACIONAL RESPECTO
A LA SALUD EMOCIONAL DE LOS COLA
BORADORES DE CIMIC S.A.C. PUNO-202
4**

AUTOR

Winnie Limache Pantigoso

RECuento DE PALABRAS

23175 Words

RECuento DE CARACTERES

131196 Characters

RECuento DE PÁGINAS

117 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.8MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 4, 2024 9:22 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 4, 2024 9:24 AM GMT-5

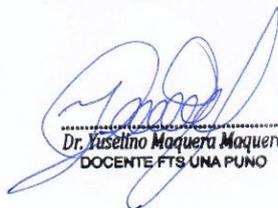
● **15% de similitud general**

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

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)


Dr. Yusetino Maquera Maquera
DOCENTE FTS UNA PUNO




Dra. Martha Rosario Palomino Coila
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL - UNA PUNO

Resumen



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia, y especialmente a mi querida madre, Ilda Pantigoso Espezua. Sin su apoyo, presencia y bendición diaria a lo largo de mi vida, no habría llegado hasta aquí. Gracias por protegerme y guiarme por el camino correcto. A mis padres, les agradezco por su apoyo, consejos, comprensión, amor y por estar a mi lado en los momentos difíciles, así como por proveerme los recursos necesarios para estudiar. Todo lo que soy como persona, mis valores, principios, dedicación, perseverancia y coraje para alcanzar mis metas, se los debo a ustedes.

Finalmente, dedico este trabajo a mi hijo, Julián Stefano, quien es la razón de mi vida, y a todas aquellas personas que creen en el poder del conocimiento y el esfuerzo constante para alcanzar sus sueños. Este logro es una muestra de que, con dedicación y determinación, todo es posible.

Winnie Limache Pantigoso



AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que contribuyeron a la realización de esta tesis. Agradezco a Dios por otorgarme la fortaleza y sabiduría necesaria para completar este importante proyecto.

A mi madre y a mi hijo, por su amor incondicional, apoyo constante, y por ser mi principal fuente de inspiración a lo largo de este proceso, agradezco por inculcarme el valor de la educación y por su inquebrantable confianza en mí.

A mi asesor de tesis, Dr. Maquera Maquera Yuselino, le extiendo mi más sincero agradecimiento por su valiosa guía, paciencia y dedicación en cada etapa de este trabajo. Sus sugerencias y consejos han sido esenciales para el desarrollo de esta investigación. Gracias por acompañarme en este camino y por compartir esta experiencia.

Finalmente, agradezco a todos aquellos que, de alguna manera, contribuyeron con su conocimiento, tiempo y esfuerzo para que este trabajo se concretara con éxito.

Winnie Limache Pantigoso



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.2.1. Pregunta general.....	19
1.2.2. Preguntas específicas.....	19
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.3.1. Hipótesis general	19
1.3.2. Hipótesis específicas	20
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	20
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.5.1. Objetivo General	21
1.5.2. Objetivos Específicos.....	22
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	23



2.1.1.	A nivel internacional	23
2.1.2.	A nivel nacional	29
2.1.3.	A nivel regional	31
2.2.	MARCO TEÓRICO	32
2.2.1.	Cultura organizacional	32
2.2.2.	Teoría del bienestar laboral	33
2.2.3.	Cultura organizacional	34
2.2.3.1.	Teoría y Enfoques sobre Cultura Organizacional	34
2.2.3.2.	Diferencia entre clima organizacional y cultura organizacional...	35
2.2.3.3.	Dimensiones de Cultura organizacional	36
2.2.4.	Salud emocional	38
2.2.4.1.	Definición salud emocional.....	38
2.2.4.2.	Clasificación de las emociones	39
2.2.4.3.	Beneficios de una buena salud emocional en el trabajo.....	40
2.2.5.	Diferencia entre salud emocional y salud mental.....	40
2.2.6.	Diferencia entre bienestar psicológico y bienestar emocional	41
2.2.7.	Teoría de bienestar de Ryff	42
2.2.7.1.	Dimensiones de la salud emocional	43
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	47
2.3.1.	Cultura.....	47
2.3.2.	Cultura organizacional	47
2.3.3.	Comunicación	48
2.3.4.	Desempeño del colaborador.....	48
2.3.5.	Enfoques sobre el Desempeño de los Colaboradores	49
2.3.6.	Adaptabilidad.....	49
2.3.7.	Identificación con la misión de la empresa	50
2.3.8.	Salud mental.....	50



2.3.9. Salud Emocional	51
2.3.10. Autoaceptación.....	51
2.3.11. Relaciones interpersonales	52
2.3.12. Autonomía.....	52
2.3.13. Dominio del entorno	53
2.3.14. Propósito en la vida.....	54

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	55
3.2. TIPO DE MÉTODO DE ESTUDIO	56
3.2.1. Tipo de investigación	56
3.2.2. Diseño de estudio	56
3.2.3. Método de estudio	56
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS.....	57
3.3.1. Técnicas.....	57
3.3.2. Instrumento.....	57
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	59
3.4.1. Población.....	59
3.4.2. Muestra.....	59
3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO.....	59
3.5.1. Análisis de datos.....	59
3.5.1.1. Prueba de correlación	59
3.5.1.2. Evaluación, la normalidad de las variables	60
3.5.2. Nivel de significancia.....	61

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	63
--	-----------



4.1.1.	Resultado de la variable Cultura organizacional según los indicadores de cada dimensión.....	63
4.1.1.1.	Resultado de la dimensión comunicación.....	63
4.1.1.2.	Resultado de la dimensión desempeño del colaborador	65
4.1.1.3.	Resultado de la dimensión adaptabilidad.....	67
4.1.1.4.	Resultado de la dimensión de identificación con la misión	69
4.1.2.	Resultado de la variable salud emocional según los indicadores de cada dimensión	70
4.1.2.1.	Resultado de la dimensión autoaceptación	70
4.1.2.2.	Resultado de la dimensión relaciones interpersonales	73
4.1.2.3.	Resultado de la dimensión autonomía	75
4.1.2.4.	Resultado de la dimensión dominio de entorno	78
4.1.2.5.	Resultado de la dimensión propósito de la vida.....	80
4.1.2.6.	Resultados de crecimiento personal.....	83
4.2.	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS ..	86
4.2.1.	Comprobación de la hipótesis específica 1	86
4.2.2.	Comprobación de la hipótesis específica 2	87
4.2.3.	Comprobación de la hipótesis específica 3	89
4.2.4.	Comprobación de la hipótesis específica 4	91
4.2.5.	Comprobación de la hipótesis general	92
V.	CONCLUSIONES.....	95
VI.	RECOMENDACIONES	97
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	100
ANEXOS.....		107

ÁREA: Desarrollo humano y calidad de vida

TEMA: Cultura organizacional y salud emocional

FECHA DE SUSTENTACION: 11 de setiembre de 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Prueba de Shapiro-Wilk de las variables	60
Tabla 2 Distribución de indicadores de la dimensión comunicación según escala Likert.....	63
Tabla 3 Distribución de indicadores de la dimensión desempeño del colaborador según escala Likert.....	65
Tabla 4 Distribución de indicadores de la dimensión adaptabilidad según escala Likert	67
Tabla 5 Distribución de indicadores de la dimensión misión según escala Likert ...	69
Tabla 6 Distribución de indicadores de la dimensión autoaceptación según escala Likert.....	71
Tabla 7 Distribución de indicadores de la dimensión relaciones interpersonas según escala Likert	73
Tabla 8 Distribución de indicadores de la dimensión autonomía según escala Likert.	75
Tabla 9 Distribución de indicadores de la dimensión dominio de entorno según escala Likert.....	78
Tabla 10 Distribución de indicadores de la dimensión propósito de la vida según escala Likert.....	80
Tabla 11 Distribución de indicadores de la dimensión crecimiento personal según escala Likert	83
Tabla 12 Prueba de correlación de comunicación y salud emocional	86
Tabla 13 Prueba de correlación de desempeño del colaborador y salud emocional ...	88



Tabla 14	Prueba de correlación de adaptabilidad y salud emocional	89
Tabla 15	Prueba de correlación de identidad con la mision y salud emocional	91
Tabla 16	Prueba de correlación de cultura organizacinal y salud emocional	93



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Ubicación de la población de estudio empresa constructora CIMIC S.A.C. Puno	55
Figura 2 Gráfico de normalidad de las variables en estudio	60
Figura 3 Gráfico de dispersión de comunicación y salud emocional	87
Figura 4 Gráfico de dispersión de desempeño del colaborador y salud emocional..	88
Figura 5 Gráfico de dispersión de adaptabilidad y salud emocional	90
Figura 6 Gráfico de dispersión de identidad con la misión y salud emocional	92
Figura 7 Gráfico de dispersión de cultura organizacional y salud emocional	94



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Matriz de consistencia.....	108
ANEXO 2 Instrumento.....	109
ANEXO 3 Constancia de la institución.....	111
ANEXO 4 Base de datos de Cultura organizacional respecto a la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C Puno-2024	112
ANEXO 5 Validación de los instrumentos de recolección de datos.....	113
ANEXO 6 Fotos	115



ACRÓNIMOS

CIMIC S.A.C:	Construcción, Ingeniería, Mantenimiento, Inmobiliaria y Consultoría Sociedad Anónima Cerrada.
MINSA:	Ministerio de Salud
OMS:	Organización Mundial de Salud
ECCO:	Escala para la Caracterización de la Cultura Organizacional



RESUMEN

La investigación sobre Cultura Organizacional respecto a la Salud Emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno-2024 formula cómo la cultura organizacional influye en la salud emocional de los empleados de CIMIC S.A.C. en Puno. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental, el estudio involucró a 50 participantes seleccionados mediante muestreo censal. Se aplicó un cuestionario con escala Likert para medir las variables. Los resultados revelaron una relación significativa entre la cultura organizacional y la salud emocional, con una correlación negativa fuerte ($Rho = -0.9537$, $p = 0.000$). Esto sugiere que mejoras en la cultura organizacional están asociadas con un mayor bienestar emocional entre los colaboradores. Específicamente, la dimensión de comunicación mostró una correlación positiva moderada a fuerte con la salud emocional (coeficiente = -0.9485 , $p = 0.000$). Asimismo, el desempeño del colaborador y la adaptabilidad de los colaboradores también se relacionaron significativamente con su salud emocional, con coeficientes de correlación de -0.9225 y -0.9670 , respectivamente, y un valor p de 0.000 en ambos casos. Estos hallazgos destacan la importancia de fortalecer la cultura organizacional para mejorar la salud emocional de los colaboradores en la empresa, indicando una correlación negativa de ambas variables.

Palabras clave: Bienestar emocional, Bienestar laboral, Cultura organizacional, Salud emocional, Profesionales de salud.



ABSTRACT

The research *Organizational Culture in Relation to the Emotional Health of CIMIC S.A.C. Puno-2024 Employees* explores how organizational culture influences the emotional health of employees at CIMIC S.A.C. in Puno. Using a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design, the study involved 50 participants selected through census sampling. A Likert-scale questionnaire was applied to measure the variables. The results revealed a significant relationship between organizational culture and emotional health, with a moderate to strong negative correlation ($Rho = -0.9537$, $p = 0.000$). This suggests that improvements in organizational culture are associated with greater emotional well-being among employees. Specifically, the communication dimension showed a moderate to strong negative correlation with emotional health (coefficient = -0.9485 , $p = 0.000$). Likewise, employee performance and adaptability were also significantly related to their emotional health, with correlation coefficients of -0.9225 and -0.9670 , respectively, and a p-value of 0.000 in both cases. These findings highlight the importance of strengthening organizational culture to improve the emotional health of employees in the company, indicating a strong negative correlation.

Keywords: Emotional well-being, Workplace well-being, Organizational culture, Emotional health, Health professionals.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La cultura es un concepto colectivo que abarca un conjunto de normas de comportamiento, que incluye la forma en que las personas interactúan y se transmiten entre los miembros de la familia dentro del contexto social, heredándose de una generación a otra. Es fundamental señalar que la cultura se manifiesta en diversos ámbitos, tales como el empresarial, económico, social, político, educativo, científico, tecnológico, entre otros.

Es fundamental subrayar que la cultura organizacional juega un papel extremadamente importante para los colaboradores de la constructora, ya que está basada en principios, convicciones, creencias y comportamientos dentro de la organización. De igual manera, es esencial debido al impacto positivo que tiene en el bienestar emocional, promoviendo el apoyo, la comunicación abierta y el respeto. Los trabajadores se sienten valorados y apoyados en su entorno laboral, con una mayor satisfacción y una mejor salud emocional.

Por lo tanto, este estudio de investigación, mediante la metodología propuesta, alcanza los objetivos establecidos y servirá como una fuente de datos para identificar las deficiencias existentes. Esto contribuirá a mejorar la cultura organizacional en relación con la salud emocional de los colaboradores.

En el Capítulo I se presenta de manera detallada la introducción, la formulación del problema, así como los objetivos, hipótesis, preguntas y la justificación del estudio. El Capítulo II incluye la presentación de conceptos clave y una revisión de la literatura, abarcando antecedentes de investigaciones previas y el marco teórico. En el Capítulo III



se describen los materiales y métodos utilizados, junto con la metodología aplicada para el análisis estadístico, detallando cada fase del proceso. Finalmente, en el Capítulo IV se presentan los resultados y la discusión, con un análisis exhaustivo del estudio estadístico respaldado por tablas y gráficos.

1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

En la administración de todas las organizaciones, hay variables que se encuentran inherentes a ellas, teniendo en cuenta que la naturaleza de estas variables dificulta su cuantificación, lo cual puede resultar en que no se les preste la debida atención. Dos de estas variables son la cultura organizacional y la salud emocional. La cultura organizacional es crucial para cada entidad y abarca a todos los integrantes que la conforman, de modo que el entorno impacta en el bienestar emocional de los colaboradores.

La situación actual ha provocado un cambio significativo en nuestro estado emocional, obligándonos a involucrarnos en actividades poco habituales y generando incertidumbre sobre lo que vendrá. Este escenario demanda un esfuerzo mental adicional, lo que puede intensificar el desgaste cognitivo y emocional, dando lugar a la aparición de síntomas como estrés, ansiedad, depresión, agotamiento, entre otros.

En el ámbito internacional, se ha demostrado que aproximadamente mil millones de personas vivían con algún tipo de trastorno mental en el año 2019. De este grupo, se estima que “alrededor del 15% de los adultos en edad de trabajar experimentaron algún trastorno mental. El trabajo amplifica problemas sociales más amplias que afectan negativamente a la salud mental, como la discriminación y la desigualdad”. La intimidación y la violencia psicológica, son las principales denuncias de hostigamiento laboral que afectan negativamente la salud mental. No obstante, hablar o revelar



problemas de salud mental sigue siendo un tema tabú en los lugares de trabajo a nivel mundial (Organización Mundial de la Salud, 2022).

A nivel nacional, esta problemática también está presente, considerando que la salud es un asunto que genera inquietud tanto en individuos como en organizaciones, pero cuando se trata de salud emocional, la preocupación aumenta aún más, ya que es un tema que recientemente ha cobrado relevancia en el ámbito de la prevención de enfermedades comunes y laborales. No obstante, es importante mencionar que el enfoque en las empresas aún es insuficiente y limitado en este aspecto.

Los datos actuales revelan que más de 6 millones de ciudadanos peruanos necesitan cuidados médicos relacionados con trastornos de salud mental. Aproximadamente el 20% de la población de nuestro país sufre de depresión, ansiedad, estrés u otros trastornos más complejos que pueden dar lugar a adicciones y episodios de violencia (MINSa, 2023).

La empresa constructora CIMIC S.A.C. con sede en Puno, se especializa en construcción, ingeniería, mantenimiento, inmobiliaria y consultoría. A pesar de esto, no existen estudios que evidencien la problemática relacionada con la salud emocional en diversas empresas. No obstante, se aborda esta cuestión a partir de un diagnóstico realizado a los colaboradores. Las problemáticas identificadas incluyen la falta de apoyo mutuo en las actividades laborales, la ausencia de trabajo en equipo, la impuntualidad en las reuniones y una actitud de indiferencia entre los colaboradores. Por ello, se ha reconocido la necesidad de analizar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar emocional de los empleados de la compañía mencionada. El objetivo es destacar la importancia de ambas variables y cómo un adecuado enfoque de la cultura



organizacional puede reflejarse en una respuesta más positiva hacia el bienestar emocional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Pregunta general

¿En qué medida se relaciona la cultura organizacional respecto a la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024?

1.2.2. Preguntas específicas

- ¿En qué medida la comunicación se relaciona con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024?
- ¿En qué medida se relacionan la percepción del desempeño y con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024?
- ¿En qué medida la adaptabilidad se relaciona con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. PUNO, 2024?
- ¿En qué medida se relaciona la identificación con la misión de la empresa y la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. PUNO, 2024?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

Existe una relación negativa fuerte entre de la cultura organizacional respecto a la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024



1.3.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativamente negativa y fuerte entre la comunicación y la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. en Puno, 2024
- Existe relación significativamente negativa y fuerte del desempeño del colaborador con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024.
- Existe relación significativamente negativa y fuerte de la adaptabilidad y la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. PUNO, 2024
- Existe relación significativamente negativa y fuerte de identificación con la misión y la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. PUNO, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La cultura es un fenómeno social que engloba un conjunto de normas de conducta, que incluye la manera de interactuar y actuar en sociedad, la cual es transmitida por los parientes dentro del contexto social y se hereda de una generación a otra. La cultura organizacional es específica de cada organización y engloba a todos los integrantes de la misma. Por lo tanto, la cultura corporativa de una empresa constructora desempeña un rol crucial en el bienestar emocional de sus empleados. Según Pedraza-Álvarez (2015) una cultura organizacional que promueva el bienestar físico y emocional de los trabajadores puede crear un ambiente laboral seguro y propicio para la convivencia. Esto implica la inclusión de espacios de diversión, la procuración del bienestar físico y emocional, así como la promoción de la colaboración y el apoyo mutuo.



A nivel internacional, la OMS (2022) reporta que cerca de 1 millón de personas padecían algún trastorno mental en 2019. Dentro de este grupo, se calcula que aproximadamente el 15% de los adultos experimentaron algún tipo de trastorno psicológico. El estudio subraya preocupaciones sociales más amplias que afectan negativamente el bienestar mental, tales como la segregación y la disparidad. No obstante, abordar o exponer problemas de salud mental sigue siendo un tema tabú en los entornos laborales a nivel mundial.

A nivel nacional, las estadísticas actuales muestran que más de seis millones de ciudadanos peruanos necesitan cuidados médicos relacionados con trastornos de salud mental. Aproximadamente el 20% de la población de nuestro país sufre de depresión, ansiedad, estrés u otros trastornos más complejos (MINSA, 2023).

Puno no es ajeno a ello, puesto que los problemas de salud emocional todavía pasan desapercibidos, cabe señalar, que una persona que no tiene bienestar emocional puede presentar diferentes características y comportamientos que indican un desequilibrio en su estado emocional. Por lo tanto, es importante investigar sobre la cultura organizacional respecto a la salud emocional de los colaboradores de CIMIC. S.A.C Puno. De tal manera que los resultados contribuirán al conocimiento teórico sobre estos temas de investigación.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

Estimar la relación de la cultura organizacional respecto a la salud emocional de los colaboradores de CIMIC.S.A.C. Puno, 2024.



1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre la comunicación y la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024.
- Determinar la relación entre el desempeño del colaborador y salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024.
- Establecer la relación adaptabilidad y salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. PUNO, 2024.
- Relacionar la identificación con la misión y salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. PUNO, 2024



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Peña (2022), argumenta en su tesis sobre “Cultura organizacional y bienestar laboral en entidad financiera”, señaló como objetivo caracterizar la cultura organizacional de una empresa del sector financiero y su relación con el bienestar de los trabajadores, el estudio es de enfoque cualitativo, utilizó como técnica entrevista semiestructurada aplicado a 10 colaboradores. Llega a las siguientes conclusiones:

Existe un valor compartido en el servicio, donde la visión y el objetivo de la compañía están en sintonía con la motivación de los colaboradores, quienes se esfuerzan al máximo para lograr la meta de brindar inclusión financiera a aquellos sectores de la sociedad que enfrentan dificultades para acceder a ella.

Además, la empresa se esfuerza por alinearse con las estrategias sugeridas por sus colaboradores para seguir siendo innovadora en el mercado. De igual manera, la organización se adapta a las necesidades expresadas por su equipo, tal como lo demuestran los resultados, con el propósito no solo de asegurar una ejecución eficiente y de alta calidad en sus funciones, sino también de contribuir al bienestar continuo de los trabajadores durante su permanencia en la empresa.



Solarte et al. (2020), como señala en su investigación sobre “Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia)”, señaló como objetivo medir la cultura organizacional con la determinación de la capacidad de innovación y reconocimiento del nivel de orientación al mercado que presentan las empresas familiares de la ciudad de San Juan de Pasto, acogió un enfoque cuantitativo, método empírico-analítico y el tipo de investigación explicativo, con una muestra de 234 personas entre gerentes, fundadores y dueños de empresas familiares, los resultados evidenciaron que la innovación determina en mayor medida a la orientación al mercado que la cultura organizacional de la empresa; la orientación al mercado es la variable que más causalidad presenta sobre la variable innovación Una conclusión destacada es que, conforme la empresa incorpora algún tipo de innovación en su producción, se observa un aumento específico en su orientación al mercado. Esto sugiere que ambas variables están fuertemente interrelacionadas y presentan una correlación positiva.

Yopan (2020), menciona en el artículo investigación sobre “cultura organizacional,” concluye, que el estudio empírico sobre la formación de la Cultura Organizacional en la Universidad Autónoma de Guerrero, se validó la relevancia de los enfoques teóricos, al confirmar que la cultura de la organización es una configuración compleja y en constante cambio, que se ha reconstruido en su estrecha relación con el entorno, manifestando una estrecha conexión con los contextos y procesos históricamente específicos y socialmente estructurados, como se plantea en la perspectiva sistémica estructural y los enfoques antropológicos de la cultura en América Latina.



Para Moreno (2022), Sostiene en su Tesis “Impacto de la inteligencia emocional en el entorno laboral”, El objetivo planteado fue demostrar, a través de la recopilación de datos de múltiples estudios realizados por expertos en el campo, el impacto significativo que la inteligencia emocional (IE) tiene en el entorno laboral. Se argumenta que un alto nivel de IE puede generar mejoras notables en diversos aspectos, como el éxito profesional o el rendimiento empresarial. La conclusión a la que se llega es la siguiente:

La Inteligencia emocional, en el ámbito laboral, la inteligencia emocional influye en diversas áreas, como la motivación de los empleados, el ambiente de trabajo, el liderazgo, la prevención de riesgos laborales y el rendimiento o éxito profesional, entre otros. Por lo tanto, queda claro el impacto significativo del desarrollo de la IE, considerando los beneficios positivos que puede ofrecer a una empresa u organización (p. 53).

Según Pérez (2024), afirma en su Tesis denominada “Maestría en Neuropsicología con mención en Neuropsicología del aprendizaje”.

El objetivo planteado fue reunir evidencias de aprendizaje que examinen cómo las emociones y la cognición social influyen en el comportamiento humano, mediante el análisis del funcionamiento de estas desde una perspectiva neuropsicológica. Esto se basa en los procesos cerebrales subyacentes y su impacto en la percepción, interpretación y respuesta emocional en contextos sociales. A partir de ello, se llega a la siguiente conclusión:

Las emociones están conectadas con todos los sistemas y órganos del cuerpo humano, lo que hace fundamental entender cómo funcionan para poder gestionarlas adecuadamente. Frecuentemente, tendemos a subestimar nuestros



sentimientos o a atribuirlos a causas físicas. No obstante, las emociones se expresan mediante respuestas neurovegetativas y son producto de procesos neuroquímicos en el cerebro. La forma en que las manejamos está influenciada por nuestros pensamientos y nuestras habilidades para gestionar las emociones.).

Carl Rogers (1959), uno de los psicólogos más influyentes del siglo XX, desarrolló un concepto integral de la autoaceptación dentro de su enfoque humanista, especialmente en el marco de su teoría centrada en la persona. La autoaceptación, para Rogers, es un componente esencial del bienestar psicológico y un paso clave hacia la autorrealización.

Se refiere a la capacidad de una persona para reconocer y aceptar todos los aspectos de sí misma, incluyendo sus emociones, pensamientos, comportamientos, y experiencias, sin juzgarse negativamente. Rogers creía que este proceso es fundamental para el desarrollo de un self congruente y auténtico, lo que significa vivir en armonía con uno mismo y con los demás.

Congruencia: En la teoría de Rogers, menciona que la congruencia es la alineación entre el ser real (quien uno es verdaderamente) y el ser ideal (quien uno aspira a ser). La autoaceptación es esencial para alcanzar la congruencia, ya que permite que la persona acepte sus limitaciones y capacidades, En resumen, para Carl Rogers, la autoaceptación es un pilar esencial del desarrollo personal, necesario para alcanzar una vida auténtica y congruente. Es un proceso que se nutre de la aceptación incondicional de los demás y que conduce al individuo hacia la autorrealización y el bienestar emocional.

Hendrick y Hendrick (1986) son psicólogos estadounidenses, ambos conocidos por su trabajo en el estudio de las relaciones interpersonales,



especialmente en el ámbito del amor y las relaciones románticas. Susan S. Hendrick y Clyde Hendrick como argumenta en sus investigaciones significativas sobre cómo las personas experimentan y perciben el amor en sus relaciones. Su investigación sugiere que las relaciones personales son complejas y que los individuos pueden experimentar diferentes estilos de amor en diferentes momentos de sus relaciones.

Sociometer Theory de Leary (1995), afirma que en cuanto a las relaciones interpersonales, a Sociometer Theory sugiere que las personas están motivadas a mantener su autoestima alta porque esto refleja que están siendo aceptadas socialmente. Si una persona siente que está siendo rechazada o excluida, su autoestima disminuye, lo que puede motivarla a hacer ajustes en su comportamiento para mejorar su aceptación social.

De acuerdo, Leary y sus colegas ven las relaciones personales como fundamentales para el bienestar emocional, ya que la aceptación o el rechazo social tiene un impacto directo en cómo las personas se sienten consigo mismas. La teoría resalta la importancia de las relaciones interpersonales en la regulación de la autoestima y, por ende, en el bienestar psicológico.

Para Goleman (1995), argumenta que la inteligencia emocional, sugiere que la capacidad para comprender cómo se sienten los demás es un componente clave de la empatía, una habilidad esencial en la inteligencia emocional.

Deci y Ryan (1985), sostiene en su teoría de la autodeterminación, la autonomía es una necesidad psicológica fundamental para el bienestar. cuando las personas sienten que tienen autonomía, experimentan un mayor bienestar y están más motivadas intrínsecamente, es decir, realizan actividades porque las



encuentran personalmente satisfactorias, no por recompensas externas o presiones. Por el contrario, la falta de autonomía puede llevar a una disminución en la motivación y el bienestar, ya que las personas pueden sentirse controladas o manipuladas, lo que impacta negativamente en su rendimiento y satisfacción.

Rotter, J. (1954), sostiene que el concepto de Locus de Control, fundamental en la psicología de la personalidad y la psicología social, se refiere a la convicción de una persona acerca del nivel de control que ejerce sobre los acontecimientos que afectan su vida. Según Rotter, esta creencia se sitúa en un espectro que abarca desde un locus de control interno hasta uno externo.

Locus de Control Interno: Las personas que tienen un locus de control interno creen que los resultados de sus acciones dependen principalmente de sus propias decisiones, habilidades y esfuerzos. En otras palabras, sienten que tienen el poder de influir y dominar su entorno.

- **Locus de Control Externo:** Las personas con un locus de control externo creen que los resultados de sus vidas son el resultado de fuerzas externas fuera de su control, como la suerte, el destino o las acciones de otras personas. Estas personas tienden a ver el entorno como algo que les afecta, pero que no pueden dominar.

Albert Bandura (1977), argumenta que se centra en la creencia de una persona en su capacidad para realizar acciones específicas y lograr resultados deseados. La autoeficacia es la percepción que uno tiene sobre su propia capacidad para enfrentar desafíos, realizar tareas y alcanzar metas. Bandura sostiene que una alta autoeficacia está relacionada con un mayor nivel de confianza en las propias



habilidades, lo que a su vez influye en la manera en que las personas abordan sus objetivos y desafíos.

En cuanto al propósito de vida, Bandura considera que la autoeficacia juega un papel crucial. Las personas con una fuerte sensación de autoeficacia son más propensas a fijarse metas ambiciosas y persistir en la consecución de un propósito de vida significativo. Estas personas tienden a tener una visión más positiva de su capacidad para influir en su futuro y, por lo tanto, son más persistentes y resilientes frente a los obstáculos.

2.1.2. A nivel nacional

Sánchez (2020), afirma que en su investigación sobre “Relación del bienestar psicológico y la cultura organizacional de los colaboradores de una empresa microfinanciera, 2019” señaló como objetivo “determinar la relación del bienestar psicológico y la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Microfinanciera”, utilizó un “diseño correlacional tuvo como muestra a 114 trabajadores, los instrumentos aplicados fueron la escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIE PS-A) y el Cuestionario Cultura Organizacional”. Los resultados permiten “evidenciar que existe una correlación positiva y altamente significativa ($p < .00$) entre el Bienestar Psicológico y la Cultura Organizacional de los trabajadores de la Microfinanciera, Trujillo-2019”.

Vera (2022), menciona en su tesis “Bienestar emocional y productividad en asesores comerciales de empresa de telecomunicación, sedes Cusco, Puno, Tacna, Moquegua, 2021”, el objetivo del estudio fue establecer la relación entre el bienestar emocional y la productividad en asesores comerciales de una empresa de telecomunicaciones. Se llevó a cabo un diseño no experimental, de corte



transversal correlacional, con una muestra de 53 asesores comerciales. Para recolectar los datos, se utilizó la técnica de encuesta, aplicando dos instrumentos específicos para medir las variables de bienestar emocional y productividad. Los resultados revelaron que el 92.5% de los asesores comerciales encuestados perciben un alto nivel de bienestar emocional en un nivel medio, así mismo se evidencia una relación significativa entre la variable bienestar emocional y productividad, siendo una correlación positiva considerable ($Rho=0,510$ y $p=0,000$). Concluyendo que existe una relación altamente significativa entre bienestar emocional y productividad”.

Rivas (2020), afirma que en su tesis “Las emociones: el factor determinante de todas nuestras decisiones” señaló como hipótesis las emociones son las que determinan todas nuestras decisiones. Concluye, “la cultura influye significativamente en nuestras decisiones, debido a que nos suministra de mucha información; no obstante, las decisiones siempre dependerán del modo en que reaccionan los mecanismos emocionales. Con cultura nos referimos a la información obtenida mediante el aprendizaje social”. El cerebro no solo toma en cuenta la información adquirida a través del aprendizaje individual, sino también la obtenida mediante el aprendizaje social.

Ternero (2022), argumenta que en su tesis “La cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los servidores públicos de la unidad ejecutora de Arequipa del Ministerio Público, 2020” señaló como objetivo determinar como la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores públicos, utilizo el nivel correlacional y diseño no experimental-transversal, la población estuvo conformada por 78 servidores públicos de la unidad ejecutora, se utilizó como instrumento un cuestionario. Concluyendo que



“se obtuvo es que existe una relación negativa baja entre la cultura organizacional y satisfacción laboral dentro de la Unidad Ejecutora de Arequipa del Ministerio Público”.

2.1.3. A nivel regional

Según Herzberg (1959), expresa que el rendimiento de los empleados está fuertemente influenciado por factores motivacionales como el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de desarrollo. Esta teoría indica que las organizaciones deben enfocarse en crear un entorno laboral que motive a los colaboradores para mejorar su desempeño.

De acuerdo Vroom (1964), sugiere que el desempeño de los colaboradores depende de las expectativas que tengan sobre la relación entre esfuerzo, desempeño y recompensas. Según esta teoría, los empleados estarán más motivados y tendrán un mejor desempeño si creen que su esfuerzo llevará a un buen desempeño y que este, a su vez, será recompensado adecuadamente.

Como lo indica Escarcena (2023), en su tesis “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de los hoteles de tres Estrellas de la ciudad de Puno-2023,” señaló como “objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores, utilizó el diseño no experimental y correlacional”, muestra de estudio de 101 trabajadores de los distintos hoteles de tres estrellas, el instrumento utilizado fue la encuesta. Concluyendo que, según “Alfa Cron Bach, cuyo valor fue 81% sobre la cultura organizacional y 72% respecto a la satisfacción laboral, como resultado existe una correlación moderada positiva entre las variables ya mencionadas”.



Lo propio Vera (2024), argumenta que La cultura organizacional según el modelo de valores en competencia en Mi Banco, Agencia Puno, 2022" tuvo como objetivo identificar tanto el tipo de cultura organizacional actual como la preferida en Mi Banco, Agencia Puno. Para ello, se empleó un diseño no experimental con un enfoque descriptivo, recolectando la información a través de encuestas aplicadas a una muestra de 40 empleados de diferentes áreas. Como conclusión...

La cultura organizacional es predominante, según los colaboradores, es de tipo jerárquico, obteniendo 30 puntos. Esto indica que la estructura organizativa se caracteriza por una jerarquía clara, con líneas de autoridad bien definidas. Los roles y responsabilidades de los colaboradores están estrictamente organizados, y la toma de decisiones tiende a estar parcialmente centralizada en los líderes de alto nivel. Por otro lado, la cultura organizacional preferida por los colaboradores es de tipo clan, con 33 puntos. Esto sugiere que debería fomentarse un entorno de relaciones sólidas y colaborativas entre los miembros de la organización. Los valores compartidos deben fortalecer una identidad común, uniendo a los empleados y promoviendo un sentido de pertenencia. Además, una comunicación abierta y transparente facilitaría el intercambio de ideas, la resolución de problemas y la creación de un ambiente de trabajo en el que cada empleado se sienta escuchado.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Cultura organizacional

La teoría de Elton Mayo sobre cultura organizacional, desarrollada a partir de sus estudios durante el Experimento de Hawthorne estaca de los aspectos sociales y emocionales en el entorno de trabajo. Mayo encontró que las relaciones



interpersonales, el reconocimiento, la comunicación y el sentido de pertenencia son factores clave que impactan en la productividad y la satisfacción de los colaboradores.

Para Mayo (1920), afirma que la cultura organizacional no se fundamenta únicamente en la estructura formal y los procesos de la empresa, sino también en las interacciones sociales que se generan entre los empleados. Estas interacciones abarcan cómo los trabajadores se sienten valorados, cómo se comunican y cómo perciben su rol dentro de la organización. Mayo concluyó que una cultura organizacional positiva, que promueva la cooperación, el apoyo emocional y el bienestar de los colaboradores, es esencial, para una mayor productividad y un entorno de trabajo más armonioso.

En Buena cuenta, la teoría de “Elton Mayo” destaca la importancia de la interacción social y el bienestar emocional dentro de la cultura organizacional, considerando estos elementos como clave para el éxito empresarial.

2.2.2. Teoría del bienestar laboral

Como lo afirma Theorell (1979), desarrolló un modelo teórico ampliamente influyente en la actualidad, conocido como el modelo demanda-control. Este modelo tiene como objetivo explicar las relaciones entre los aspectos psicosociales del trabajo y la salud física y mental, la satisfacción laboral y la productividad (Vallejo-Noguera et al., 2020). Este modelo plantea que existe una interacción entre las demandas físicas y psicológicas del trabajo y la capacidad de las personas para manejar el uso de sus habilidades y competencias. En esencia, un factor crucial es la habilidad para tener control sobre las decisiones que facilitan enfrentar las exigencias laborales.



2.2.3. Cultura organizacional

Yopan et al. (2020), afirma El ambiente social o normativo que cohesiona a una organización se refiere a los valores, ideales y convicciones compartidos por sus miembros, los cuales se expresan a través de elementos simbólicos como ceremonias, relatos, leyendas, historias y un lenguaje especializado. En este sentido, la cultura organizacional abarca el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas comunes que influyen en cómo los colaboradores trabajan, interactúan y se comunican dentro de la empresa, tal como señala Yopan et al (2020).

La cultura organizacional se define como un conjunto de valores compartidos, que reflejan lo que es importante para la organización, y creencias, que describen cómo operan las cosas. Estos elementos interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y los sistemas de control de la empresa para establecer normas de comportamiento que determinan cómo se llevan a cabo las actividades en este entorno.

Esto indica que la cultura moldea define la identidad de una empresa, influyendo en su comportamiento, clima laboral, procesos de toma de decisiones y relaciones tanto internas como externas. Es un factor esencial que orienta la manera en que la empresa opera y se vincula con su entorno, afectando directamente aspectos como la productividad, la satisfacción de los colaboradores, la retención del talento y el rendimiento general de la organización.

2.2.3.1. Teoría y Enfoques sobre Cultura Organizacional

Teoría de los Niveles de Cultura de Schein (1985) sostiene que la cultura organizacional puede ser analizada en tres niveles: artefactos (lo visible, como la arquitectura, vestimenta, comportamientos observables),



valores adoptados (normas y reglas que guían las decisiones y comportamientos), y supuestos básicos subyacentes (creencias profundamente arraigadas que son inconscientes y dan forma a los valores y artefactos). Schein sostiene que la comprensión de la cultura organizacional requiere una exploración profunda de estos supuestos básicos.

Argumenta Terrence & Kennedy (1983), proponen que la cultura organizacional se compone de valores compartidos que son esenciales para el éxito de la empresa. Este enfoque identifica cuatro tipos de culturas organizacionales basadas en la combinación de riesgo y retroalimentación: cultura de poder, cultura de roles, cultura de tarea y cultura de personas. Los valores compartidos, según esta perspectiva, juegan un papel crucial en la cohesión del grupo y en la motivación de los colaboradores.

2.2.3.2. Diferencia entre clima organizacional y cultura organizacional

Los valores y conductas que surgen de la cultura son manifestaciones derivadas de su esencia cultural. La cultura organizacional se refleja en las producciones y creaciones del grupo, así como en su entorno físico y social. También se manifiesta en los principios que guían la conducta diaria de los miembros de la organización. La cultura organizacional puede influir en el ambiente laboral, en la satisfacción de los empleados y en el cumplimiento de metas Pedraza-Álvarez et (2015).

El clima organizacional hace referencia al entorno interno de una empresa, englobando las condiciones y el ambiente en el que se desarrolla



el trabajo de los empleados donde perciben y experimentan aspectos específicos de la organización, como la comunicación, el liderazgo y las políticas. Un clima positivo puede generar mejores resultados, mayor motivación y compromiso por parte de los empleados, mientras que un clima negativo puede llevar a la insatisfacción, la rotación y malas prácticas. Por otro lado, la cultura organizacional se refiere a la personalidad o identidad de la organización. Es lo que la diferencia de otras organizaciones y está conformada por “valores, convicciones y reglas compartidas por los integrantes de la entidad”. La cultura institucional es más abarcadora que el ambiente organizacional y tiene una influencia perdurable en la conducta de los trabajadores y en el desempeño de la entidad en su totalidad.

2.2.3.3. Dimensiones de Cultura organizacional

De acuerdo Ramírez & Dávila (2018), proponen las siguientes dimensiones:

- **La comunicación.** La interacción que un líder mantiene con sus empleados es fundamental para establecer una relación sólida y efectiva en el entorno laboral. Esta comunicación se basa en elementos clave que subyacen en la interacción entre el líder y sus colaboradores, como la dirección y la influencia Ramírez & Dávila (2018). Es así que una comunicación sólida en la cultura organizacional contribuye a mejorar la eficiencia, la productividad y la satisfacción de los colaboradores. Permite una mejor comprensión de los objetivos y las expectativas de la empresa,



promueve la transparencia y la confianza, y facilita la resolución de conflictos y la toma de decisiones.

- **El desempeño del colaborador:** Herberg (1959), afirma que el desempeño de los empleados está altamente influenciado por factores motivacionales como el reconocimiento, la responsabilidad y la posibilidad de desarrollo. Esta teoría sugiere que las organizaciones deben centrarse en proporcionar un entorno laboral que motive a los colaboradores para mejorar su desempeño. Para Vroom (1964) citado por Marulanda et al. (2014), el desempeño de los colaboradores depende de las expectativas que tengan sobre la relación entre esfuerzo, desempeño y recompensas. Según esta teoría, los empleados estarán más motivados y tendrán un mejor desempeño si creen que su esfuerzo llevará a un buen desempeño y que este, a su vez, será recompensado adecuadamente.
- **La adaptabilidad.** Consiste en ser flexible, estar abierto, a aprender y adquirir nuevas habilidades, y tener la capacidad de enfrentar y superar los desafíos que se presentan. Los colaboradores que son adaptables pueden ajustarse rápidamente a los cambios en las tareas, los roles o las responsabilidades, y pueden encontrar soluciones creativas a los problemas que se presentan (Ramírez & Dávila, 2018). En tal sentido, es importante porque permite a los colaboradores enfrentar los cambios de manera positiva y constructiva. Les ayuda a superar obstáculos, a trabajar de manera colaborativa y a resolver conflictos de manera



efectiva. Además, la adaptabilidad fomenta un ambiente de trabajo más dinámico, innovador y receptivo al cambio.

- **Identificación con la misión de la empresa:** De acuerdo con Pratt (1998), citado por Rey (2011), la identificación con la misión de la empresa se refiere al grado en que los empleados internalizan y se alinean con los objetivos, valores y propósito de la organización. Esta identificación implica que los colaboradores perciben la misión de la empresa como parte de su identidad personal, lo que los motiva a contribuir activamente al logro de los objetivos organizacionales.

La identificación con la misión se define como el proceso mediante el cual los empleados internalizan y adoptan los objetivos, valores y propósito de la organización como propios. Esta identificación fortalece el compromiso de los empleados y alinea sus esfuerzos con la estrategia organizacional. Cuando los empleados se identifican con la misión, es más probable que trabajen con mayor motivación y que contribuyan al éxito general de la organización.

2.2.4. Salud emocional

2.2.4.1. Definición salud emocional

La salud emocional es la habilidad que posee un individuo para enfrentar afectos durante circunstancias excepcionales, desfavorables o de tensión.

Es relevante diferenciar la salud emocional de la salud mental. En ocasiones, estos conceptos pueden ser confundidos, pero el último se



refiere a la capacidad de nuestra mente para percibir nuestro entorno externo y nuestra realidad, mientras que la salud emocional se refiere a cómo reaccionamos ante estas situaciones.

El Bienestar Emocional es el estado emocional marcado por experimentar bienestar, serenidad y paz, sentirnos cómodos con nosotros mismos y con nuestro entorno, siendo conscientes de nuestras habilidades para manejar de manera equilibrada las tensiones cotidianas de la vida (Fraternidad Muprespa, 1980).

2.2.4.2. Clasificación de las emociones

Según Bisquerra (2003), propone una clasificación de las emociones en seis categorías principales:

- **Emociones positivas:** alegría, humor, sonrisa, risas, amor, afecto, cariño, ternura, gratitud, felicidad, gozo, paz, satisfacción.
- **Emociones negativas:** ira, rabia, cólera, odio, ansiedad, tristeza, vergüenza, culpabilidad, inseguridad.
- **Emociones ambiguas:** sorpresa, esperanza, compasión, asombro, impaciencia.
- Emociones estéticas: provocadas por manifestaciones artísticas o de la naturaleza.
- **Emociones biológicas:** Relacionadas con la supervivencia, como el asco o el miedo.

Esta clasificación integral propuesta por Bisquerra busca abarcar la complejidad y diversidad de las experiencias emocionales humanas, lo



que resulta relevante para su estudio y comprensión en el campo de la psicología y la educación emocional.

2.2.4.3. Beneficios de una buena salud emocional en el trabajo

Una vez determinados qué elementos están afectando la salud emocional de los empleados, según Integratec (2021), es necesario elaborar un plan de acción exhaustivo que incluya:

- Mayor productividad. Un impacto inmediato de un mayor bienestar en nuestras vidas es un aumento en nuestra eficiencia. Todas nuestras capacidades las podremos utilizar de una manera más efectiva si estamos emocionalmente saludables.
- Mayor bienestar y felicidad. El periodo que invertimos en nuestra ocupación diaria, incluso en la actualidad, cuando probablemente la realicemos desde nuestro hogar, constituye una considerable porción de nuestro bienestar y satisfacción. Si poseemos la capacidad de abordar emocionalmente el trabajo, esto se manifestará en nuestra existencia.
- Menor rotación. Los colaboradores percibirán en poco tiempo cuando una empresa se interesa por su bienestar, y esto será un factor muy importante en sus decisiones laborales.
- Mejores relaciones en el trabajo. A medida que todos los integrantes del equipo tengan una mejor salud emocional, la facilidad con la que podrán interactuar aumentará.

2.2.5. Diferencia entre salud emocional y salud mental

Ambos son conceptos vinculados, pero no son exactamente idénticos, Bisquerra (2003) señala, la salud emocional se centra en la capacidad de



reconocer, comprender y gestionar las emociones de manera saludable. Implica tener habilidades de inteligencia emocional, como la capacidad de identificar y expresar emociones de manera adecuada, manejar el estrés y establecer relaciones saludables. Aportando al respeto una buena salud emocional contribuye a un mayor bienestar y satisfacción en la vida diaria.

Por otro lado, la salud mental se refiere al estado general de la salud psicológica de una persona. Incluye aspectos como el bienestar emocional, el funcionamiento cognitivo, la capacidad de afrontar el estrés y los desafíos de la vida, y la ausencia de trastornos mentales. La salud mental abarca una amplia gama de aspectos, desde la capacidad de concentración y toma de decisiones hasta la estabilidad emocional y la resiliencia (Pérez, 2024).

2.2.6. Diferencia entre bienestar psicológico y bienestar emocional

El bienestar psicológico se define como la capacidad de vivir plenamente y desarrollarse en aspectos que son personalmente significativos. Este concepto abarca elementos como el desarrollo de habilidades, el crecimiento individual, la autoaceptación y el mantenimiento de una actitud positiva tanto hacia uno mismo como hacia las experiencias vividas. El bienestar psicológico se centra en un funcionamiento positivo y en un sentido general de bienestar dentro del ámbito mental y emocional (Rivas, 2020).

Por otro lado, el bienestar emocional “se refiere al estado de ánimo en el cual nos sentimos bien, tranquilos y capaces de hacer frente a las presiones diarias”. Implica reconocer, comprender y gestionar las emociones de manera saludable. El bienestar emocional está relacionado con la capacidad de



experimentar emociones positivas y manejar las emociones negativas de manera adecuada (Transplantes, 2023)

En síntesis, el bienestar psicológico se enfoca en un funcionamiento positivo y en una sensación general de bienestar mental, mientras que el bienestar emocional se refiere al estado de ánimo y a la capacidad de identificar, comprender y manejar las emociones de manera saludable. Ambos aspectos son fundamentales para llevar una vida equilibrada y satisfactoria.

2.2.7. Teoría de bienestar de Ryff

Esta teoría es desarrollada por Carol Ryff, se centra en el estudio del bienestar psicológico desde una perspectiva multidimensional. Donde se incluye el “compromiso con los cambios existenciales de la vida y es un conocimiento estrechamente vinculado al desarrollo, ya que está relacionado con el crecimiento positivo de la personalidad”, que va más allá de un simple equilibrio de emociones positivas y negativas citado por (Diaz, 2022).

De otro lado Ryff (2014), expresa que un inconveniente fundamental en la investigación acerca del bienestar psicológico era la escasa cohesión que existía en cuanto a las características del funcionamiento ideal de la persona, así como manifiesta Sánchez (2020), la ausencia de comprobación empírica al respecto. Por lo tanto, la autora “fusiona los conceptos de ciertas teorías de otros psicólogos clínicos, existencialistas y humanistas para establecer en el ámbito de la psicología un fundamento teórico sobre el bienestar psicológico”.

Basándose en lo mencionado previamente, Ryff (1989), define el bienestar como el resultado de un funcionamiento psicológico óptimo, excluyendo así los aspectos no relacionados con el hedonismo. Critica las investigaciones



tradicionales sobre el bienestar por omitir elementos como la autorrealización y el funcionamiento mental óptimo, enfocándose principalmente en el malestar o en los trastornos psicológicos. Además, sostiene que el bienestar es un concepto más amplio que la simple presencia continua de emociones positivas, superando la idea de felicidad, y se evalúa en función de los logros obtenidos a lo largo de la vida.

2.2.7.1. Dimensiones de la salud emocional

Ryff (2014), propone las siguientes dimensiones:

- **Autoaceptación**

La autoaceptación es un componente fundamental de la salud emocional y mental de los colaboradores. Se refiere a la capacidad de reconocer y aceptar de manera objetiva tanto las fortalezas como las limitaciones propias. La autoaceptación implica valorar y aceptar todas las partes de uno mismo, incluyendo los errores y las imperfecciones mencionado por (Díaz, 2022).

- **Relación Interpersonal**

Las relaciones positivas en el entorno laboral aportan al bienestar emocional de los empleados de diversas formas. En primer lugar, ofrecen un sentido de pertenencia y respaldo emocional, lo cual contribuye a disminuir el estrés y la sensación de aislamiento. Contar con colegas con quienes se pueda compartir experiencias, preocupaciones y logros crea un ambiente de apoyo y comprensión mutua lo indica (Díaz, 2022).

- **Autonomía**



La autonomía emocional “se refiere a la habilidad de mantener un bienestar emocional, tomar decisiones de manera independiente y actuar según nuestro propio criterio, sin depender de la aprobación o satisfacción de las demás personas. Implica asumir la responsabilidad de nuestros sentimientos, conductas y libertad. La autonomía emocional no se basa en una actitud egoísta, sino en una actitud responsable hacia nosotros mismos...” (Sánchez, 2020).

Enfoques sobre la Autonomía

- 1. Enfoque Humanista:** Dentro de la psicología humanista, la autonomía se ve como un componente crucial del desarrollo personal y la autorrealización.

Carl Rogers (1961) citado por Méndez (2014), destaca que el crecimiento personal se facilita en un entorno que fomenta la autonomía, permitiendo a los individuos tomar decisiones basadas en sus verdaderos deseos y necesidades.

- 2. Enfoque Educativo:** En el contexto educativo, la autonomía se refiere a la capacidad de los estudiantes para gestionar su propio aprendizaje. Este enfoque enfatiza la importancia de desarrollar habilidades de auto-regulación y auto-dirección en los estudiantes, lo que les permite convertirse en aprendices independientes y críticos Zimmerman (2002) citado por (Núñez & Solano, 2006)
- 3. Enfoque Organizacional:** En las ciencias organizacionales, la autonomía en el trabajo se refiere al grado de control y discreción que un empleado tiene sobre cómo realiza sus tareas.



Hackman y Oldham (1976) cita por Osca & Urien (2001) en su Modelo de Características del Trabajo, argumentan que la autonomía en el trabajo es un factor clave para la satisfacción laboral y el desempeño.

- **Dominio del Entorno**

El dominio del entorno, en el contexto de la salud emocional de los colaboradores, se refiere a la capacidad de manejar y adaptarse a un entorno laboral complicado o desafiante. Implica tener habilidades para elegir o cambiar el entorno según las necesidades personales y ser capaz de influir en él de manera efectiva (Ryff, 2014).

- **Propósito en la Vida**

El propósito en la vida, en relación con la salud emocional de los colaboradores, se refiere a tener un sentido de dirección y significado en el trabajo y en la vida en general. Implica tener metas y objetivos personales que sean significativos y alineados con los valores y creencias individuales (Ryff, 2014).

Teoría de la Autodeterminación (Self-Determination Theory, SDT): Propuesta por Deci y Ryan (1985) citado por Beatriz et al. (2017), esta teoría sugiere que el propósito de vida está relacionado con la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación. Cuando estas necesidades se satisfacen, las personas son más capaces de encontrar un propósito en la vida que está alineado con sus valores y aspiraciones internas.

Enfoque Existencial. Inspirado en filósofos como:



Frankl (1946) citado por Gissi (2022), este enfoque sostiene que el propósito de vida es algo que los individuos crean para dar sentido a su existencia. Frankl, en su obra *El hombre en busca de sentido*, argumenta que encontrar un propósito en la vida es crucial para superar el sufrimiento y alcanzar el bienestar psicológico. Según él, incluso en las circunstancias más difíciles, las personas pueden encontrar un propósito que les permita seguir adelante.

- **Crecimiento Personal**

Se refiere al proceso de evolución psicológica y emocional en el que los individuos se embarcan a lo largo de su vida. Implica buscar constantemente el desarrollo de habilidades, actitudes y comportamientos que promuevan una mayor autoconciencia, autoestima y bienestar emocional (Ryff, 2014).

Teoría de la Autorrealización de Maslow: Según Maslow (1943) citado por Quintero (2011), es reconocido por su teoría de la jerarquía de necesidades, en la cual la autorrealización ocupa el nivel más alto de la pirámide. La autorrealización simboliza el mayor grado de desarrollo personal, donde el individuo busca alcanzar su máximo potencial.

La identificación con el crecimiento personal en este contexto implica que un individuo reconoce y se compromete a satisfacer sus necesidades superiores, como el desarrollo personal, la creatividad, y la realización de sus capacidades.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Cultura

La cultura es un proceso en el que los conocimientos individuales de una persona se combinan con los de otra, generando nuevas formas de relacionarse que se perciben como identidades colectivas. Este encuentro facilita la creación en equipo, el entendimiento y el aprendizaje mutuo, así como el aprecio y respeto por las diferencias en todas sus manifestaciones. La cultura desempeña un papel importante en el bienestar de las empresas, ya que les permite desarrollar la integridad, es decir, contribuir de manera positiva a la comunidad en beneficio de todos (Toro, 2021).

La cultura es un concepto extenso y multifacético que incluye las creencias, valores, normas, prácticas, comportamientos, símbolos y conocimientos compartidos por un grupo de personas y transmitidos de una generación a otra. La cultura es "un sistema de significados y símbolos que permite a los seres humanos interpretar y dar sentido a su mundo". Geertz enfatiza la importancia de la cultura como una red de significados que guía el comportamiento y las interacciones sociales de los individuos Geertz (1983).

2.3.2. Cultura organizacional

La cultura organizacional son las normas, valores que son compartidas por los integrantes de una organización. Como lo indican Solarte et al. (2020), la cultura organizacional se refiere a un estilo de vida único que las organizaciones han desarrollado de manera específica. Esta cultura abarca los valores, creencias y hábitos generales que se han instaurado y que son fundamentales para el desarrollo de las actividades productivas o comerciales de la organización.



Además, la cultura organizacional determina cómo interactúan los miembros de la organización entre sí y con su entorno.

En otro enfoque, un destacado teórico de la cultura organizacional, define la cultura como "el conjunto de supuestos básicos compartidos que un grupo ha aprendido en la medida en que resolvió sus problemas de adaptación externa e integración interna". Estos supuestos se han demostrado lo suficientemente válidos como para ser enseñados a los nuevos miembros del grupo como la forma correcta de percibir, pensar y sentir (Schein, 1985).

2.3.3. Comunicación

La comunicación es el proceso a través del cual se comparten ideas, información y emociones utilizando un código común. Este proceso es fundamental en las organizaciones, ya que facilita la coordinación de actividades, la toma de decisiones y el establecimiento de vínculos sociales tal como afirma Robbins & Judge (2013) citado por (Echegaray et al., 2022).

Para Rizo (2011), la comunicación es el proceso de transmitir información, ideas, pensamientos y sentimientos entre individuos o grupos. Involucra el intercambio de mensajes mediante palabras, gestos, símbolos y medios tecnológicos. Una comunicación efectiva es crucial para el éxito en todos los ámbitos de la vida, ya que promueve la comprensión mutua y facilita la resolución de problemas.

2.3.4. Desempeño del colaborador

El desempeño de los colaboradores se puede definir como la medida en que estos cumplen con las tareas y responsabilidades asignadas, en consonancia



con los objetivos estratégicos de la organización, el desempeño es una medida integral que incluye tanto la eficiencia como la efectividad del trabajo realizado por los colaboradores, así como lo indica (Gómez-Mejía et al., 2007).

2.3.5. Enfoques sobre el Desempeño de los Colaboradores

1. **Enfoque Conductual:** Este enfoque se basa en la observación y medición de las conductas específicas de los colaboradores que están relacionadas con el desempeño laboral. Bandura (2001), destacó la importancia del aprendizaje social y el modelado en la mejora del desempeño.
2. **Enfoque de Competencias:** Se enfoca en identificar y desarrollar las competencias esenciales que los empleados requieren para potenciar su desempeño. Spencer (1993) citado por Becerra & Campos (2012), expresa que las competencias incluyen habilidades, conocimientos y comportamientos que influyen directamente en el éxito laboral.
3. **Enfoque de Gestión del Desempeño:** Este enfoque incluye la planificación, monitoreo y evaluación del desempeño de los colaboradores. Armstrong (2009) citado por Lama (2023), destaca que la gestión del desempeño es un proceso continuo que busca mejorar el rendimiento mediante la alineación de los objetivos individuales con los organizacionales.

2.3.6. Adaptabilidad

De acuerdo a Ramírez & Dávila (2018), se refiere a la habilidad de adecuarse y reaccionar de forma eficiente ante cambios en el entorno o las circunstancias. Involucra la flexibilidad mental, emocional y conductual para



enfrentar nuevos desafíos y situaciones imprevistas. La adaptabilidad es una habilidad clave en un mundo en constante cambio y evolución.

La adaptabilidad es la capacidad de un individuo para modificar su comportamiento, pensamiento y estrategias en respuesta a cambios en su entorno. Es una competencia esencial en contextos de incertidumbre y cambio constante. La adaptabilidad es un factor crítico en el éxito profesional y personal, ya que permite a los individuos enfrentar nuevas situaciones con efectividad y reducir el impacto negativo de los cambios inesperados (Collie & Andrew, 2016).

2.3.7. Identificación con la misión de la empresa

La identificación con la misión de una empresa se refiere al grado en que los empleados internalizan y se alinean con los objetivos, valores y propósito central de la organización. Esta identificación es clave para la cohesión interna, la motivación y el compromiso de los colaboradores, lo que a su vez impacta en el desempeño organizacional (Rey, 2011).

2.3.8. Salud mental

Según la Organización Mundial de la Salud (2022), la salud mental es el “estado de bienestar emocional, psicológico y social en el que una persona es capaz de enfrentar los desafíos de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad. Incluye la capacidad de manejar el estrés, las emociones y las relaciones de manera saludable”. La salud mental es fundamental para el bienestar general y la calidad de vida.

La identificación en salud mental puede ser vista como el proceso mediante el cual un individuo se da cuenta de la presencia de un problema de salud



mental y lo reconoce como tal. Este proceso es crucial porque permite que la persona busque apoyo y tratamiento adecuados. La identificación de un problema de salud mental no solo implica reconocer los síntomas, sino también atribuirles un significado en el contexto de la vida del individuo, lo cual puede variar culturalmente según Ortega (2010).

2.3.9. Salud Emocional

La salud emocional se refiere a un estado mental y de bienestar que permite a las personas desarrollar su vida cotidiana con suficiente motivación, tranquilidad y eficacia. De acuerdo a la definición de Integratec (2021) ,es cómo nos sentimos y manejamos nuestras emociones. Incluye aspectos como nuestra capacidad para reconocer, expresar y regular nuestros sentimientos, así como nuestra resiliencia y habilidad para afrontar desafíos y situaciones estresantes. La salud emocional es fundamental para nuestro bienestar general y está estrechamente relacionada con nuestra salud mental.

La identificación en salud emocional es el proceso por el cual un individuo se da cuenta de sus emociones, las entiende, y aprende a gestionarlas de manera efectiva. Este proceso es fundamental para mantener un equilibrio emocional y promover el bienestar general. La identificación emocional es el primer paso en el proceso de inteligencia emocional, que incluye también la capacidad de usar, entender y gestionar las emociones, tal como lo afirma (González, 2022).

2.3.10. Autoaceptación

La autoaceptación es el acto de reconocer y aceptar plenamente todos los aspectos de uno mismo, incluidas las fortalezas, debilidades, características positivas y negativas. Implica una actitud de compasión y amor hacia uno mismo,



sin juzgarse ni criticarse de manera severa (Sánchez, 2020). La autoaceptación es fundamental para la salud mental y el bienestar emocional.

La autoaceptación es el reconocimiento y aceptación incondicional de todos los aspectos de uno mismo, incluyendo las debilidades, errores y limitaciones, junto con las fortalezas y logros. Es un proceso dinámico vinculado al bienestar psicológico, la resiliencia y la salud mental en general. La autoaceptación, como parte fundamental de la autocompasión, permite a las personas afrontar los desafíos de la vida con una actitud más comprensiva y equilibrada hacia sí mismas, así como lo menciona (Neff, 2004).

2.3.11. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se refieren a la interacción que ocurre entre dos o más personas, abarcando elementos como la comunicación, la empatía, la confianza y el respeto mutuo.

Estas relaciones son fundamentales para nuestro bienestar emocional y social, ya que nos permiten conectarnos con los demás, satisfacer nuestras necesidades de pertenencia y desarrollar un sentido de identidad (K. Vera, 2022).

Las relaciones interpersonales son interacciones complejas y en constante evolución entre individuos, que se desarrollan con el tiempo y se distinguen por la comunicación, la influencia mutua y la reciprocidad tal como afirma (Miranda, 2018).

2.3.12. Autonomía

La autonomía es la habilidad de tomar decisiones y realizar acciones de manera independiente, sin estar sometido a influencias externas o presiones



indebidas. Este concepto implica tener control sobre nuestras propias vidas y asumir la responsabilidad de nuestras decisiones y acciones. La autonomía es fundamental para el crecimiento personal y la autorrealización.(Sánchez, 2020).

Según Deci & Ryan (2000), define la autonomía como la capacidad y el derecho de una persona para tomar sus propias decisiones y actuar de acuerdo con sus propios principios, valores y deseos, sin la influencia coercitiva de otros. la autonomía no implica independencia total, sino una congruencia entre las acciones de una persona y su sentido de sí mismo. En el ámbito laboral, la autonomía se refiere al grado de control que un empleado tiene sobre su trabajo y cómo se lleva a cabo.

2.3.13. Dominio del entorno

El dominio del entorno implica la capacidad de entender, adaptarse y manejar nuestro entorno físico, social y cultural. Esta competencia incluye la habilidad de afrontar los desafíos y aprovechar las oportunidades que ofrece el contexto en el que nos desenvolvemos, tanto en la vida personal como profesional, tal como se propone Ryff (2014).

Se describe como la habilidad de una persona para influir, gestionar y adaptarse de manera efectiva a su entorno, ya sea en el ámbito personal, social u organizacional. Esta capacidad es uno de los seis elementos fundamentales del bienestar psicológico, junto con la autoaceptación, el propósito de vida, el crecimiento personal, la autonomía y las relaciones positivas con los demás..

Este concepto implica una interacción dinámica entre el individuo y su entorno, donde la persona no solo responde a las condiciones ambientales, sino



que también las moldea de acuerdo con sus necesidades y objetivos según (Ryff, 1989).

2.3.14. Propósito en la vida

El propósito en la vida se refiere a un sentido de dirección, significado y trascendencia que guía nuestras acciones y decisiones. Implica identificar y perseguir objetivos que nos llenen de satisfacción y realización personal, y que contribuyan al bienestar de los demás y al bien común. Tener un propósito en la vida es fundamental para encontrar significado y felicidad (Sánchez, 2020).

El propósito de vida se define como la sensación de tener un objetivo o misión que le da sentido a la vida de una persona. Este propósito puede estar relacionado con metas personales, relaciones significativas, contribuciones a la sociedad, o cualquier otro aspecto que el individuo considere importante.), el propósito de vida tal como lo mencionan (Damon & Menos, 2003).

CAPÍTULO III

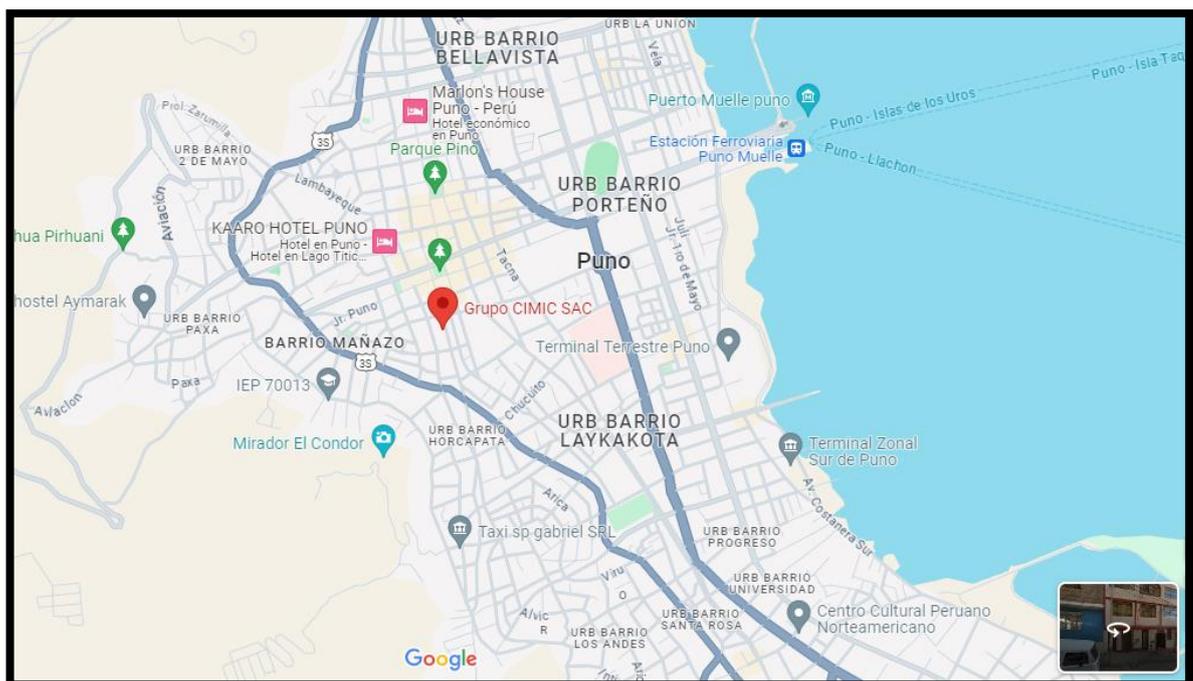
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

Esta investigación se desarrolló dentro de la empresa constructora CIMIC S.A.C, ubicado en la región de Puno. Esta empresa está situada en el Jr. Ayacucho N°632, se ha seleccionado debido a su relevancia en el sector de la construcción en la región. El estudio se centra en los colaboradores de CIMIC S.A.C.

Figura 1

Ubicación de la población de estudio empresa constructora CIMIC S.A.C



Fuente: Google maps



3.2. TIPO DE MÉTODO DE ESTUDIO

3.2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica el cual se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico (Hernández-Sampieri et al., 2014).

3.2.2. Diseño de estudio

Este estudio empleó un diseño no experimental, de tipo transversal.

No experimental: Se define como un estudio realizado sin manipulación o control deliberado de variables. Observar y analizar fenómenos que ocurren en el medio natural (Hernández-Sampieri et al., 2014). En este estudio no se creó una situación, Por el contrario, las condiciones existentes observadas no fueron creadas deliberadamente Aquí se utilizan variables independientes y no se pueden manipular. No tienes control directo sobre estas variables y no puedes influir en ellas.

Transeccional o Transversal: Se recopiló datos en determinados momentos. El objetivo es describir las variables y analizar su ocurrencia y sus interrelaciones a lo largo del tiempo (Hernández-Sampieri et al., 2014).

3.2.3. Método de estudio

El estudio utilizó el método hipotético-deductivo, el cual se basa en un proceso que busca abordar los distintos problemas planteados por la ciencia a



través de la formulación de hipótesis, que son consideradas como suposiciones sin tener certeza absoluta sobre ellas (Farji, 2007).

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

3.3.1. Técnicas

Según Arispe et al. (2020), se refiere “básicamente al uso de diferentes técnicas y herramientas que puede utilizar el investigador para desarrollar los sistemas de información, los cuales van a ser aplicados en un momento dado de la investigación” (p.82).

Por ende, los métodos son las distintas formas de adquirir los datos. Para este estudio en particular, se empleará el método de la encuesta, en el cual se plantearán interrogantes basadas en las variables de estudio, dimensiones e indicadores a los individuos que conforman la unidad de análisis de la investigación.

Encuesta: Permitió la obtención de datos relevantes para el estudio, se aplicó a los colaboradores, posteriormente se convirtieron en datos estadísticos. En ese sentido, la encuesta puede ser descrita como una estrategia de investigación social utilizada para investigar, explorar y recopilar información, a través de preguntas formuladas directa o indirectamente a los individuos que conforman la unidad de análisis del estudio (Carrasco Díaz, 2005, p. 314) .

3.3.2. Instrumento

Es una herramienta utilizada para recopilar, almacenar y procesar la información obtenida. En el presente estudio, se empleó el instrumento del cuestionario, que permitió obtener datos, debidamente estructurados de acuerdo a



las dimensiones e indicadores. De esta manera, se facilitó la validación de la hipótesis.

Instrumento 1: Escala para la caracterización de la cultura organizacional (ECCO)

Es un instrumento utilizado en investigaciones para recopilar información sobre la cultura organizacional en diferentes contextos. Esta escala ha sido validada y utilizada en diversos estudios para evaluar las creencias, valores y características de la cultura organizacional en empresas y organizaciones. Se basa en la formulación de preguntas dirigidas a los sujetos que forman parte de la unidad de análisis del estudio, con el objetivo de obtener datos relevantes sobre la cultura organizacional (Ramírez & Dávila, 2018).

Instrumento 2: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

Es un instrumento utilizado para evaluar el bienestar psicológico en diferentes grupos de edad. Fue desarrollada por Carol Ryff (1989) y se basa en un modelo multidimensional que identifica seis dimensiones del bienestar psicológico: autoaceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Esta escala ha sido utilizada en diversos estudios para medir el bienestar psicológico y ha demostrado tener propiedades psicométricas adecuadas en diferentes poblaciones, incluyendo universitarios mexicanos y adultos puertorriqueños (Ryff, 2014).



3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

La población fue de 50 colaboradores de la empresa CIMIC S.A.C. de Puno. Según Arispe et al. (2020), define a la población como el conjunto total de elementos, individuos, objetos o fenómenos que comparten características similares y son objeto de estudio en una investigación particular. Esta población puede ser finita o infinita y es esencial para establecer el marco de referencia de la investigación y seleccionar una muestra representativa.

3.4.2. Muestra

Para la investigación se utilizó el **muestreo censal** debido a que la muestra coincide con la población por el hecho de que es una cantidad pequeña (Hurtado, 2018).

3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

3.5.1. Análisis de datos

3.5.1.1. Prueba de correlación

Para la prueba de correlación Pearson o Spearman se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, esta prueba es para muestras menores de 50 y los datos son medidos en escala de intervalos y de razón. Esta prueba ayuda verificar de cómo se distribuyen las variables en estudio (Flores & Flores, 2021).

3.5.1.2. Evaluación, la normalidad de las variables

Se aplica la correlación de Pearson: Si $p > 0.05$ es una distribución normal, la condición es que ambas variables sean de distribución normal.

Se aplica la correlación de Spearman: Si $p < 0.05$ es una distribución no-normal, la condición es que un variable o ambas variables sean distribución no-normal.

Tabla 1

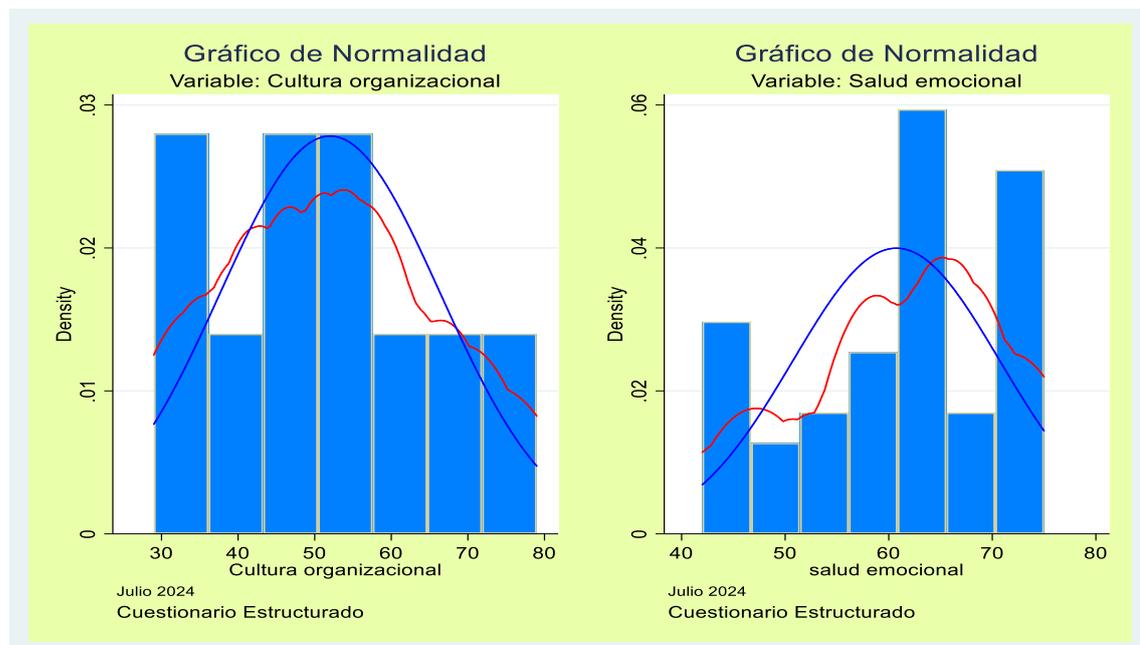
Prueba de Shapiro-Wilk de las variables en estudio

Variable	Obs	W	V	Z	Prob>z
Cultura organizacional	50	0.95595	2.072	1.553	0.06018
Salud emocional	50	0.94124	2.763	2.168	0.01509

Fuente: Probabilística de significancia estadística (STATA)

Figura 2

Gráfico de normalidad de las variables en estudio



Fuente: Prueba de normalidad - (STATA)



De acuerdo con los resultados de la tabla 1, la variable cultura organizacional tiene una distribución normal con el valor $p > 0.06018$. por otro lado, la variable salud emocional tiene una distribución no-normal con el valor $p < 0.01509$. En conclusión, según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk la distribución es no-normal por ende se utilizó la correlación de Spearman.

3.5.2. Nivel de significancia

El coeficiente Rho de Spearman denotado como rho (ρ), es una medida de dependencia no paramétrica que se utiliza para evaluar la relación entre dos variables entre cultura organizacional y salud emocional, es decir es una medida estadística que permite determinar la fuerza y la dirección de las variables en estudio (Martínez et al., 2009).

Diferentes autores presentan escalas de interpretación, los cuales se describen a continuación:

Escala 1: El coeficiente de correlación oscila entre -1 y $+1$, el valor 0 que indica que no existe asociación lineal entre las dos variables en estudio.

Escala 2:

- (-1) : Correlación negativa perfecta
- $(-0,5)$: Correlación negativa fuerte moderada débil
- (0) : Ninguna correlación
- $(+0,5)$: Correlación positiva moderada fuerte
- $(+1)$: Correlación positiva perfecta



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El grupo CIMIC S.A.C. es una empresa líder en el sector de la construcción, ingeniería, mantenimiento, inmobiliaria y consultoría. Con sede en Lima y una sucursal en Puno, esta empresa se ha ganado una reputación destacada en el mercado debido a su experiencia y profesionalismo en la prestación de servicios en diversas áreas de la industria. CIMIC se dedica a brindar una amplia gama de servicios a sus clientes. Su especialidad radica en la construcción de proyectos de gran envergadura, incluyendo infraestructuras de gran escala, movimiento de tierras y obras civiles. Además, también ofrecen servicios de consultoría y asesoramiento en temas relacionados con la construcción y el saneamiento físico legal (CIMIC constructores S.A.C, n.d.). Tiene como misión “Ayudar en la transformación del entorno y el desarrollo sustentable del país, teniendo en cuenta y respetando la preservación del medio ambiente, para ello nos encontramos en la permanente búsqueda de procesos que nos permita ser más productivos y competitivos en el mercado, obteniendo mayores beneficios para nuestros clientes, colaboradores y nuestra propia razón de ser”. A continuación, se presentan los resultados relacionados con la cultura organizacional y su influencia en la salud emocional de los colaboradores, obtenidos a través de instrumentos de recolección de datos aplicados a 50 empleados de la empresa constructora CIMIC S.A.C. en Puno. Los hallazgos se basan en los indicadores de las variables de estudio, alineados con los objetivos e hipótesis planteados. Este análisis detallado ofrece una comprensión clara del impacto de la cultura organizacional en el bienestar emocional de los colaboradores y proporciona información valiosa para la toma de decisiones estratégicas dirigidas a mejorar el ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores.

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. Resultado de la variable Cultura organizacional según los indicadores de cada dimensión

4.1.1.1. Resultado de la dimensión comunicación

Tabla 2

Distribución de indicadores de la dimensión comunicación según escala

Likert.

Indicador de la dimensión Comunicación	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total N
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Las normas establecidas tanto a nivel formal como político son el pilar fundamental que mantiene cohesionada a la institución.	2	4	21	42	5	10	15	30	7	14	50
La efectividad de nuestra labor se respalda en la presencia de canales de comunicación eficientes y rápidos, los cuales son indispensables para garantizar el éxito de nuestro trabajo.	1	2	24	48	4	8	15	30	6	12	50
Dentro de la empresa experimentan un sentido de pertenencia similar al de una familia extendida y disfrutan de relaciones positivas entre vosotros.	2	4	23	46	8	16	11	22	6	12	50
Han surgido prácticas culturales en la organización que impactan en la ejecución de las tareas en la empresa.	3	6	25	50	7	14	7	14	8	16	50
Promedio	8		93		24		48		27		200
%		4%		47%		12%		24%		14%	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa CIMIC S.A.C. de Puno

En la distribución de indicadores de comunicación según escala en el estudio de los colaboradores, se observa que el 47% de ellos indica que casi nunca se sienten con indicadores de dimensión comunicación. Esto implica que, el trabajo no es efectivo ya que en la empresa carece una comunicación eficiente, debido a que las reglas formales y políticas no proporciona un marco adecuado para la resolución de conflictos y la toma



de decisiones, por tanto, surgen numerosos problemas entre ellos; aumento de conflictos no resueltos, los desacuerdos, tensión, resentimientos entre los colaboradores, baja moral y motivación, reducción de la productividad, alta rotación de personal. La falta de políticas claras puede conducir a una mala comunicación y malentendidos entre los colaboradores, en esa mirada los colaboradores se sientan limitados y restringidos en su espacio de comunicación, generando una sensación de frustración, incomodidad y falta de pertenencia. La capacidad de expresar las propias costumbres y tradiciones es importante para la identidad y el bienestar de un individuo.

De acuerdo con Moreno (2022), en un ambiente laboral con una comunicación deficiente, se impactan negativamente múltiples áreas, como la motivación del personal, el clima organizacional, el liderazgo, la prevención de riesgos laborales, además del desempeño y la eficacia en el trabajo, entre otros factores.

Los resultados alcanzados se puede contrastar con la investigación de Ternero (2022), la existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos en la institución, el 33% de los servidores públicos consideran que estos existen consideran que algunas veces que hay momentos en los que se logra una comunicación ágil y eficiente. El 13% de los servidores públicos opina que estos canales casi nunca se definen en base a la eficiencia. Esta perspectiva refuerza la idea de que la falta de eficiencia en la comunicación es un problema real y frecuente en la institución, lo que puede afectar negativamente la productividad y la calidad del trabajo realizado.

Por otro lado, el 24% los colaboradores indican que casi siempre se sienten con indicadores de dimensión comunicación. Esto significa que

la empresa tiene políticas establecidas para la resolución de conflictos, sin embargo, estos no se están implementando de manera efectiva o no se están aplicando en todos los casos.

4.1.1.2. Resultado de la dimensión desempeño del colaborador

Tabla 3

Distribución de indicadores de la dimensión desempeño del colaborador según escala Likert.

Indicador de la dimensión de desempeño del colaborador	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total N
	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
Han surgido prácticas en la organización que afectan el desempeño de las tareas.	2	4	14	28	10	20	15	30	9	18	50
Las condiciones laborales son propicias para el desarrollo de mis habilidades.	1	2	21	42	7	14	14	28	7	14	50
Me siento feliz con mi trabajo.	1	2	18	36	8	16	16	32	7	14	50
Las labores ejecutadas en la empresa se desarrollan con eficacia y eficiencia.	2	4	14	28	13	26	14	28	7	14	50
Promedio	6		67		38		59		30		50
%	3%		34%		19%		30%		15%		100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa CIMIC S.A.C. de Puno

De acuerdo a los datos presentados en la tabla N°3, de los 50 colaboradores, el 34% casi nunca se sienten con los indicadores de dimensión desempeño del colaborador, esto significa que dentro de la empresa constructora surgen prácticas que tienen un impacto negativo en el desempeño de las tareas, las condiciones laborales no están aportando en el desarrollo de las habilidades de los colaboradores, esto puede ser debido a la desmotivación, baja satisfacción laboral, poca dedicación a su trabajo, entre otras. Si no se brinda un buen desempeño del colaborador, esto puede afectar su productividad, compromiso y satisfacción laboral. El



desempeño del colaborador no solo afecta a los clientes externos, sino también a los colaboradores dentro de la organización.

El desempeño de los colaboradores puede ser definido como el grado en que los empleados cumplen con las tareas y responsabilidades asignadas, alineándose con los objetivos estratégicos de la organización, el desempeño es una medida integral que incluye tanto la eficiencia como la efectividad del trabajo realizado por los empleados Según Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2012).

Vroom (1964), sugiere que el desempeño de los colaboradores depende de las expectativas que tengan sobre la relación entre esfuerzo, desempeño y recompensas. Según esta teoría, los empleados estarán más motivados y tendrán un mejor desempeño si creen que su esfuerzo llevará a un buen desempeño y que este, a su vez, será recompensado adecuadamente.

Por otro lado, el 30% de los colaboradores indican que casi siempre se sienten con indicadores de dimensión desempeño del colaborador es un indicativo positivo. Esto implica que la empresa tiene prácticas y procesos que promueven y priorizan la calidad en el servicio. Sin embargo, todavía existe limitaciones en el desempeño del colaborador como la deficiencia en la comunicación interna, falta de estándares claros, limitación en la capacitación a los colaboradores y limitación en la infraestructura y recursos.

4.1.1.3. Resultado de la dimensión adaptabilidad

Tabla 4

Distribución de indicadores de la dimensión adaptabilidad según escala

Likert

Indicador de la dimensión adaptabilidad	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total N
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
Me adapto con facilidad a nuevos colegas en el trabajo.	2	4	15	30	9	18	15	30	9	18	50
De manera continua, adquirimos destrezas que nos facilitan ajustarnos a diferentes circunstancias.	1	2	21	42	7	14	14	28	7	14	50
Ante la presencia de discordias en la entidad, buscamos las razones subyacentes para abordarlas y resolverlos.	1	2	18	36	8	16	16	32	7	14	50
Nos resulta sencillo llegar a un consenso incluso en asuntos complicados.	2	4	13	26	14	28	14	28	7	14	50
Total	6		67		38		59		30		50
%	3%		34%		19%		30%		15%		100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa CIMIC S.A.C. de Puno

Según se puede apreciar en la tabla N°4, de un total de 100% de colaboradores, el 34% indican que casi nunca se sienten con indicadores de dimensión adaptabilidad. Esto se debe a que los colaboradores no se adaptan con facilidad. Algunas de las razones pueden ser la resistencia al cambio, ya que algunas personas se sienten cómodas con sus rutinas y procesos establecidos, y les cuesta aceptar nuevas formas de trabajar. Asimismo, puede deberse a la carencia de habilidades, comunicación deficiente y falta de apoyo. Si los colaboradores no cuentan con el respaldo y la guía necesarios durante el proceso de adaptación, les será más complicado hacerlo con éxito. Además, la cultura empresarial está muy establecida y enraizada en la organización, lo que tiende a ser rígido y resistente a los cambios. Todo ello podría dificultar la adaptación de los



colaboradores a nuevas formas de trabajar o a transformaciones en la organización.

Así como señala Sánchez (2020), la adaptabilidad es un elemento clave en el entorno laboral, ya que permite a los colaboradores desarrollarse en un ambiente saludable que fomenta su crecimiento, aprendizaje y les brinda facilidades.

Además, se vincula directamente con la capacidad de los empleados para adaptarse a los desafíos y demandas, así como para encontrar soluciones y colaborar eficazmente en equipo.

Por otro lado, el 30% de los colaboradores indican que casi siempre se sienten con indicadores de dimensión adaptabilidad es un indicativo positivo. Esto implica que los colaboradores tienden a adaptarse con lentitud sin embargo es una proporción significativa eso quiere decir que los colaboradores se sienten capaz de adaptarse a las exigencias, dificultades y cambios en el entorno laboral. Esta capacidad de adaptación es fundamental en el mundo empresarial actual, donde las empresas se enfrentan a desafíos constantes y cambios rápidos.

Tal como menciona Escarcena (2023), el 59.41% de los colaboradores casi siempre seguido del 25.74% Siempre, lo que da a conocer que en cuanto a la orientación de cambio la mayoría afirmó los diferentes grupos de esta organización, cooperan a menudo para realizar cambios. Por lo tanto, las empresas deben valorar y fomentar la adaptabilidad de sus colaboradores para garantizar su éxito y crecimiento a largo plazo.

4.1.1.4. Resultado de la dimensión de identificación con la misión

Tabla 5

Distribución de indicadores de la dimensión misión según escala Likert

Indicador de la dimensión de identificación con la misión	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total N
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
Hay consenso general en la empresa respecto a los objetivos a alcanzar.	1	2	12	24	2	4	25	50	10	20	50
Las tácticas planificadas producen efectos positivos para la empresa.	1	2	11	22	3	6	21	42	14	28	50
Los colaboradores compartimos una perspectiva sobre cómo se visualiza el futuro de esta entidad.	1	2	14	28	6	12	17	34	12	24	50
Las capacitaciones contribuyen a lograr nuestras metas individuales.	2	4	9	18	4	8	19	38	16	32	50
Total	5		46		15		82		52		50
%		3%		23%		8%		41%		26%	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa CIMIC S.A.C. de Puno

En la tabla N°5 se puede observar que el 41% de los colaboradores indican que casi siempre se identifican con los indicadores de dimensión de identificación con la misión, esto quiere decir que en la empresa todos están de acuerdo en los objetivos que deben lograr, las tácticas planeadas tienen resultados buenos para la empresa, algunos de los colaboradores tienen ideas compartidas sobre cómo se vería la empresa en un futuro, así mismo señalan que las capacitaciones contribuyen a lograr sus metas individuales.

La identificación con la misión de la empresa se refiere al grado en que los colaboradores internalizan y se alinean con los objetivos, valores y propósito de la organización. De acuerdo con esta identificación implica que los colaboradores perciben la misión de la empresa como parte de su identidad personal, lo que los motiva a contribuir activamente al logro de los objetivos organizacionales (Pratt ,1998).



Por otro lado, el 23% de los colaboradores indican que casi nunca se sienten identificados con los indicadores de la dimensión de la identificación con la misión, esto puede deberse a la existencia de inconsistencias en las metas y objetivos de la empresa. Estas inconsistencias pueden generar confusión y falta de claridad en cuanto a la dirección y propósito de la organización.

Cuando los colaboradores no se sienten alineados con la misión de la empresa no es probable que se sientan desmotivados y desvinculados de su trabajo. Esto puede llevar a una disminución en la productividad y el compromiso laboral, ya que los colaboradores no ven una conexión clara entre su trabajo diario y los objetivos más amplios de la organización.

Además, la falta de identificación con la misión puede generar una sensación de estancamiento o falta de progreso en los colaboradores. Si no ven cómo su trabajo contribuye al logro de metas significativas, es posible que se sientan pasmados o desmotivados para buscar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

4.1.2. Resultado de la variable salud emocional según los indicadores de cada dimensión

4.1.2.1. Resultado de la dimensión autoaceptación

Tabla 6

Distribución de indicadores de la dimensión autoaceptación según escala Likert.

Indicador de la dimensión autoaceptación	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total N
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	1	2	15	30	7	14	22	44	5	
Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría	1	2	18	36	9	18	20	40	2	4	50
En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	1	2	17	34	8	16	17	34	7	14	50
Promedio	1	2	16.7	33.3	8	16	19.7	39.3	4.7	9.3	50
%	2%		33%		16%		39%		9%		100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa CIMIC S.A.C. de Puno

En la Tabla N°6, se puede observar que en las dimensiones autoaceptación requiere mejora en cuanto a la autoaceptación para que los colaboradores se sientan siempre seguros en su autoaceptación en una empresa. De esa manera experimentan una mayor confianza en sí mismos y en sus habilidades. Esto les permite expresarse de manera auténtica, tomar decisiones con mayor seguridad y asumir responsabilidades de manera más efectiva en la empresa.

Tal como afirma Diaz (2022), la autoaceptación se produce durante el proceso de desarrollo de la personalidad, lo que en última instancia fortalecerá la identidad. Además, contribuye al desarrollo de habilidades al ser consciente de las destrezas y la necesidad de controlar ciertas limitaciones. El mismo autor señala que la “autoaceptación va más allá de una buena autoestima, ya que es la autoevaluación en relación a las



debilidades y fortalezas reconociendo las limitaciones personales manteniendo siempre una actitud positiva” (p. 9).

Según Carl Rogers (1959), el hecho de que un (44% + 20%) de las personas se sienten casi siempre o siempre conformes con su personalidad esto indica un alto nivel de congruencia entre el yo real y el yo ideal. Este resultado es indicativo de una autoaceptación positiva, lo que refleja que estas personas han alcanzado un grado significativo de bienestar psicológico. Sin embargo, el 36% restante, que incluye aquellos que solo a veces, casi nunca o nunca se sienten conformes con su personalidad, lo que puede derivar en un conflicto emocional y en una baja autoestima

Rogers (1959), sugiere que el deseo de cambiar muchos aspectos de uno mismo puede ser un reflejo de una baja congruencia. El hecho de que el 76% de los encuestados (40% + 36%) sientan casi siempre o siempre la necesidad de cambiar su personalidad sugiere un posible malestar o insatisfacción interna.

Estos promedios indican que, en general, la mayoría de los encuestados experimenta una autoaceptación positiva, ya que el mayor porcentaje se encuentra en la categoría de "Casi siempre" (39%). Sin embargo, un 33% de "Casi nunca" y un 16% de "Algunas veces" reflejan que hay una porción significativa de personas que podrían estar enfrentando desafíos en su autoaceptación, lo cual es una señal de alerta.

Finalmente, el 39% la tabla refleja un nivel variado de autoaceptación entre los encuestados. Si bien una proporción significativa muestra altos niveles de autoaceptación, hay una parte considerable que se encuentra en conflicto con su yo real e ideal. Este conflicto podría derivar en un bajo bienestar emocional y dificultades en la autoestima.

4.1.2.2. Resultado de la dimensión relaciones interpersonales

Tabla 7

Distribución de indicadores de la dimensión relaciones interpersonales según escala Likert

Relaciones interpersonales	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total N
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	1	2	8	16	5	10	28	56	8	
Comprendo con facilidad como la gente se siente	1	2	14	28	4	8	23	46	8	16	50
Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	1	2	14	28	8	16	21	42	6	12	50
Promedio	1	2	12	24	5.7	11.3	24	48	7.3	14.7	50
%	2%		24%		11%		48%		15%		100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa CIMIC S.A.C. de Puno

Respecto a la dimensión relaciones interpersonales de los colaboradores indican que casi siempre se ayudan entre amistades, suelen entender una situación complicada entre colaboradores. Además de ello, creen que no tienen amigos, pero piensan que los demás tienen más amigos que él, esto puede generar sentimientos de soledad o exclusión.

Además, la falta de relaciones interpersonales puede tener un impacto negativo en el ambiente laboral y en la productividad. Las relaciones interpersonales son importantes para la colaboración, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Sin estas relaciones, el colaborador puede tener dificultades para adaptarse al entorno laboral, expresar sus ideas y contribuir de manera óptima.

Hendrick & Hendrick (1986) señala en su teoría del amor y las relaciones, un fuerte sentido de satisfacción en las relaciones de amistad



está asociado con la reciprocidad y el apoyo emocional. El hecho de que el 72% de los encuestados (56% + 16%) sientan que casi siempre o siempre sus amistades les aportan muchas cosas indica que estos individuos experimentan relaciones interpersonales positivas y gratificantes. Sin embargo, el 22% restante, que incluye aquellos que sienten que sus amistades les aportan solo algunas veces o casi nunca, podría estar enfrentando dificultades en obtener el apoyo emocional que necesitan de sus amistades, lo cual podría afectar su bienestar social.

Goleman (1995), afirma en su teoría de la inteligencia emocional, sugiere que la capacidad para comprender cómo se sienten los demás es un componente clave de la empatía, una habilidad esencial en la inteligencia emocional. El 66% (46% + 20%) de los encuestados que casi siempre o siempre comprenden cómo se sienten los demás demuestra una alta empatía, lo cual es indicativo de relaciones interpersonales efectivas y una inteligencia emocional bien desarrollada. No obstante, el 34% que comprende solo algunas veces o menos podría estar experimentando desafíos en la empatía, lo cual podría afectar negativamente sus relaciones interpersonales.

Según Sociometer Theory de Leary et al. (1995), la percepción de aceptación social, o la falta de ella, puede afectar significativamente la autoestima. El hecho de que el 66% (42% + 24%) de los encuestados sientan que casi siempre o siempre otros tienen más amigos que ellos podrían indicar una preocupación por la aceptación social y la pertenencia, lo cual puede tener un impacto negativo en su autoestima y en su percepción de la calidad de sus relaciones interpersonales. Este

sentimiento de desventaja social puede llevar a un malestar emocional y a comportamientos compensatorios para mejorar su aceptación social.

En conclusión, en la tabla muestra que, el 48% en general, los encuestados experimentan relaciones interpersonales positivas, especialmente en lo que respecta al apoyo recibido de sus amistades y a la capacidad de comprender cómo se sienten los demás. Sin embargo, la percepción de que otros tienen más amigos que ellos puede indicar una inseguridad social que podría afectar su bienestar emocional. Este aspecto podría abordarse a través de intervenciones que mejoren la autoestima y la percepción de valor social de los individuos.

4.1.2.3. Resultado de la dimensión autonomía

Tabla 8

Distribución de indicadores de la dimensión autonomía según escala Likert.

Autonomía	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total N
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
No tengo miedo de expresar mis opiniones,	1	2	17	34	5	10	19	38	8	16	50
incluso cuando son opuestas a las opiniones	0	0	18	36	2	4	22	44	8	16	50
de la mayoría de la gente	1	2	12	24	4	8	27	54	6	12	50
Promedio	0.7	$\frac{1}{3}$	15.7	31.3	3.7	7.3	22.7	45.3	7.3	14.7	50
%	1%		31%		7%		45%		15%		100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa CIMIC S.A.C. de Puno

Respecto a la dimensión autonomía, indica que los colaboradores tienen miedo a expresar sus opiniones, las razones serían; el miedo al rechazo, temor a consecuencias negativas es decir el colaborador prefiere



quedarse en silencio para evitar problemas o conflictos en el entorno laboral, asimismo, pueda que el colaborador no confía en sus habilidades o conocimientos, duda de la validez de sus opiniones. Esto puede llevar a que se sientan inseguros al expresarse y tengan miedo de ser desacreditado o ignorado. De tal manera que, tienen una autoconciencia de autorregulación juzgadora, es posible que sean muy críticos consigo mismos y se juzguen de manera negativa. Pueden tener una tendencia a ser autocríticos y perfeccionistas, lo que puede generar altos niveles de estrés y ansiedad. Además, puede tener dificultades para manejar las emociones de manera equilibrada y puede ser propenso a reacciones emocionales.

Una persona que carece de autonomía, no tiene la capacidad de tomar decisiones por sí misma ni de actuar conforme a sus propios valores, deseos y razonamientos, la autonomía personal implica el derecho de cada individuo a tomar decisiones que afecten su vida y a vivir de acuerdo con sus propias elecciones. También implica la capacidad de ser atendido por las personas que uno desee. Tal como señala Pérez (2024), la autonomía implica independencia y autorregulación en las decisiones y acciones que afectan la propia vida. También implica la capacidad de evaluar elecciones cotidianas y decisiones importantes que influyen en la trayectoria vital de cada individuo. La autonomía no es una capacidad única y fija, sino que depende de la competencia de cada persona para actuar o decidir, así como de la situación o tarea y del entorno en el que se encuentra.

Deci & Ryan (1985), afirma en su teoría de la autodeterminación, la autonomía es una necesidad psicológica fundamental para el bienestar. El hecho de que el 54% de los encuestados (38% + 16%) casi siempre o siempre expresen sus opiniones incluso cuando son opuestas a las de la



mayoría indica que estas personas tienen un alto grado de autonomía y seguridad en sus juicios personales, lo cual es crucial para su autodeterminación. Sin embargo, el 38% que expresa sus opiniones contrarias solo algunas veces o casi nunca puede estar experimentando una falta de autonomía, posiblemente debido a la presión social o al miedo al conflicto, lo cual podría afectar su bienestar psicológico

No obstante, el 44% que rara vez o nunca expresa opiniones contrarias podría estar experimentando una falta de autonomía, posiblemente debido a una dependencia de la aprobación social o miedo al rechazo, lo cual puede limitar su capacidad para tomar decisiones independientes.

El promedio general de "Casi siempre" (45%) indica que una parte significativa de los encuestados tiene un buen nivel de autonomía, sintiéndose cómodos al expresar sus opiniones, incluso cuando estas son contrarias a la mayoría. Sin embargo, un 31% en "Casi nunca" y un 7% en "Algunas veces" sugieren que hay un número considerable de personas que podrían estar experimentando una falta de autonomía en situaciones sociales, posiblemente debido a la conformidad social o la presión de grupo.

Por lo tanto, en el cuadro muestra que, en general, los encuestados tienen un nivel razonable de autonomía, Sin embargo, la existencia de un porcentaje considerable que rara vez expresa opiniones contrarias indica una posible necesidad de apoyo en el desarrollo de la autonomía personal. Esta falta de autonomía podría estar relacionada con factores como la presión social, el temor al conflicto o la búsqueda de aprobación, lo cual

podría ser abordado a través de intervenciones que promuevan la independencia de pensamiento y la confianza en uno mismo.

4.1.2.4. Resultado de la dimensión dominio de entorno

Tabla 9

Distribución de indicadores de dominio de entorno según escala Likert.

Dominio de entorno	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total N
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla	2	4	7	14	8	16	26	52	7	14	50
Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles	1	2	12	24	5	10	21	42	11	22	50
Siento que soy víctima de las circunstancias	2	4	20	40	7	14	18	36	3	6	50
Promedio	1.7	3.3	13	26	6.7	13.3	21.7	43.3	7	14	50
%	3%		26%		13%		43%		14%		100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa CIMIC S.A.C. de Puno

Respecto a la dimensión dominio del entorno, indica que los colaboradores podrían sentirse más felices y contribuir de manera más efectiva en la empresa. Sin embargo, cuando el ambiente se vuelve tenso, les resulta difícil adaptarse con facilidad y a menudo se sienten como víctimas de las circunstancias cuando hay tensiones y conflictos en la empresa. Esta situación puede deberse a diversos factores, como la falta de comunicación efectiva, la ausencia de liderazgo y apoyo por parte de los gerentes, o la percepción de no tener control sobre su entorno laboral. Por lo tanto, resulta fundamental que la empresa aborde estos problemas de manera proactiva, fomentando un ambiente de confianza, empoderamiento y resolución de conflictos.

Así como menciona Sánchez (2020), el control de la situación “refleja la capacidad de la persona para manejar y desenvolverse en



cualquier medio, sintiéndose capaz de influir en el mismo, y adecuarlo a sus necesidades y deseos, haciendo de su entorno favorable”, tal como menciona la teoría del Locus de Control de Rotter J. (1954), las personas con un locus de control interno creen que pueden influir en los eventos de su vida. En este caso, un 60% de los encuestados (52% + 8%) muestra un alto locus de control interno, lo que sugiere que estas personas confían en su capacidad para cambiar situaciones insatisfactorias. Sin embargo, el 40% restante, que incluye aquellos que tomarían medidas solo algunas veces o menos, puede estar experimentando un locus de control externo, lo que sugiere que estas personas sienten que tienen menos influencia sobre sus circunstancias, lo cual podría limitar su capacidad para actuar cuando enfrentan situaciones difíciles.

La adaptabilidad es crucial ya que se relaciona con la resiliencia, Un 70% de los encuestados (42% + 28%) muestra una alta capacidad de adaptación, lo que es indicativo de una buena resiliencia. Esto sugiere que estas personas tienen la habilidad de enfrentarse a desafíos y cambios de manera efectiva, lo cual es fundamental para su bienestar psicológico. Por otro lado, el 30% que se adapta solo algunas veces o menos podría estar en riesgo de experimentar dificultades cuando se enfrentan a cambios o situaciones estresantes, lo cual podría afectar negativamente su bienestar.

Sentirse víctima de las circunstancias está relacionado con un locus de control externo. Rotter (1954) explica que quienes tienen un locus de control externo suelen creer que sus vidas están más influenciadas por factores externos que por sus propias acciones. En este caso, un 48% de los encuestados (36% + 12%) se sienten casi siempre o siempre víctimas de sus circunstancias, lo cual es preocupante ya que podría generar sentimientos de impotencia y falta de control. Este alto porcentaje indica

que casi la mitad de los encuestados podrían beneficiarse de intervenciones que les ayuden a desarrollar un locus de control más interno, fortaleciendo así su percepción de control sobre sus vidas.

Los promedios generales indican que un 43% de los encuestados "Casi siempre" sienten que tienen un buen dominio de su entorno, lo cual es positivo. Sin embargo, el hecho de que un 26% de ellos se inclinen hacia "Casi nunca" y un 13% hacia "Algunas veces" sugiere que hay un porcentaje significativo de personas que podrían tener dificultades en manejar y controlar sus circunstancias de vida. Este grupo podría necesitar apoyo adicional para desarrollar una mayor resiliencia y un locus de control interno.

Como resultado final el 43%, los encuestados muestran una buena capacidad para tomar medidas eficaces y adaptarse a nuevas circunstancias, una parte considerable se siente víctima de las circunstancias, lo que puede reflejar un locus de control externo. Para estas personas, el fortalecimiento de su sentido de control y capacidad para influir en su entorno es clave para mejorar su bienestar general.

4.1.2.5. Resultado de la dimensión propósito de la vida

Tabla 10

Distribución de indicadores de la dimensión propósito de la vida según escala Likert.

Propósito de la vida	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total N
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	0	0	15	30	7	14	23	46	5	10



Propósito de la vida	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	N
	Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.	0	0	19	38	4	8	22	44	5	10
Tomo acciones ante las metas que me planteo	0	0	9	18	6	12	28	56	7	14	50
Promedio	0	0	14.3	28.7	5.7	11.3	24.3	48.7	5.7	11.3	50
%	0%		29%		11%		49%		11%		100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa CIMIC S.A.C. de Puno

En relación a la dimensión propósito en la vida, indica que los colaboradores se consideran personas dinámicas al completar los proyectos que se han fijado a nivel personal, tienen objetivos y metas planeados, suelen tomar acciones para alcanzar sus metas planeadas, esto significa que tienen una dirección clara y saben qué acciones tomar para alcanzar sus metas. La motivación puede provenir de diferentes fuentes, como el reconocimiento y la recompensa en el trabajo, el sentido de pertenencia a un equipo, el desarrollo personal y profesional.

En esa mira Sánchez (2020), puntualiza un colaborador con adecuadas capacidades, motivado y contento con su ambiente laboral, contribuye mejor al logro de los objetivos, tiene un mejor desempeño, sobre todo, experimenta compromiso con la organización y brinda un mejor trato entre colaboradores o clientes.

La teoría del Desarrollo Personal de Maslow (1954), especialmente en su concepto de autorrealización, sugiere que las personas con un propósito claro en la vida suelen ser activas en la realización de sus proyectos y metas personales. En este caso, un 66% de los encuestados (46% + 20%) se identifican con la afirmación de que son activos al realizar



sus proyectos, lo que indica un alto grado de compromiso y autorrealización. Sin embargo, el 30% que solo algunas veces se siente activo podría estar enfrentando dificultades para mantener la motivación o la constancia en la realización de sus proyectos, lo cual podría estar relacionado con barreras personales o contextuales.

Establecer objetivos es fundamental para dirigir el comportamiento hacia el logro de metas significativas. En este caso, el 54% de los encuestados (44% + 10%) casi siempre o siempre tienen objetivos planteados, lo cual es un indicador positivo de dirección y propósito en sus vidas. No obstante, el 38% que solo algunas veces tiene objetivos planteados podría estar experimentando falta de claridad o dirección en su vida, lo que podría reducir su eficacia en alcanzar metas a largo plazo.

Tomar acciones concretas hacia las metas es esencial para el logro de estas. Afirma Bandura (1977), la creencia en la propia la capacidad de llevar a cabo las acciones necesarias para alcanzar las metas es un predictor significativo de éxito. En este contexto, un 80% de los encuestados (56% + 24%) reporta que casi siempre o siempre toman medidas para alcanzar sus objetivos, lo que indica un alto nivel de autoeficacia y motivación. Por otro lado, el 20% que solo a veces toma acciones podría estar lidiando con problemas de procrastinación o falta de confianza en su capacidad para lograr sus metas, lo que podría obstaculizar su progreso.

Los promedios generales indican que una gran mayoría de los encuestados (49%) "Casi siempre" se sienten alineados con las afirmaciones sobre propósito en la vida, lo cual es un buen indicador de que estas personas tienen un fuerte sentido de dirección y propósito. Sin embargo, un 11% que solo "Algunas veces" se alinea con estas

afirmaciones sugiere que hay un segmento de la población que podría beneficiarse de estrategias para fortalecer su compromiso con sus metas y proyectos.

En conclusión el 49% , del cuadro sugiere que, en general, los encuestados tienen un fuerte sentido de propósito en la vida, con la mayoría siendo activos en la realización de proyectos, estableciendo objetivos a corto y largo plazo, y tomando acciones concretas hacia sus metas. Sin embargo, hay un porcentaje que podría estar enfrentando desafíos en la planificación y ejecución de sus metas, lo cual podría ser abordado a través de intervenciones que fortalezcan la motivación, claridad en la fijación de objetivos, y autoeficacia. Estas intervenciones podrían ayudar a este grupo a alinearse más estrechamente con sus metas y mejorar su sentido de propósito y autorrealización.

4.1.2.6. Resultados de crecimiento personal

Tabla 11

Distribución de indicadores de la dimensión crecimiento personal según escala Likert.

Crecimiento Personal	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total N
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	1	2	21	42	4	8	17	34	7	14	50
Considero que hasta ahora no hay mejoras en mi vida	4	8	13	26	5	10	22	44	6	12	50
	0	0	15	30	2	4	23	46	10	20	50
Promedio	1.7	3.3	16.3	32.7	3.7	7.3	20.7	41.3	7.7	15.3	50
%	3%		33%		7%		41%		15%		100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa CIMIC S.A.C. de Puno



Respecto a la dimensión crecimiento personal, indica que los colaboradores se consideran que casi siempre al pasar los tiempos han experimentado un considerable crecimiento personal. Pero que la vez señala que casi siempre no perciben los avances en su vida. Y que es consiente que con el pasar de los tiempos van adquiriendo más conocimientos acerca de ellos mismos. Lo señalado puede ser resultado de una carencia de autoevaluación o de una tendencia a no reconocerse. Es importante que los colaboradores aprendan a reconocer y valorar sus avances y logros personales. La falta de percepción de los avances puede afectar su motivación y satisfacción personal.

Así como señala Sánchez (2020), identificar y acertar las características de tener un buen estado de bienestar psicológico y su implicancia con la cultura organizacional dentro de una empresa microfinanciera, para que de esa manera las empresas puedan ser más productivas y los colaboradores tengan un crecimiento personal y profesional, con un propósito en la vida. Por su lado Vera (2022), en su investigación indica que, en términos de bienestar emocional, el 58.5% de los asesores comerciales de la empresa de telecomunicaciones experimenta crecimiento personal. En este contexto, el crecimiento personal es un proceso individual y subjetivo, ya que cada persona puede tener diferentes perspectivas y experiencias respecto a su propio desarrollo. Es crucial que la empresa proporcione un entorno favorable para el crecimiento de sus colaboradores, promoviendo oportunidades de aprendizaje, retroalimentación constructiva y apoyo emocional.

La sensación de desarrollo personal se relaciona estrechamente con el concepto de autorrealización Maslow.A (1954), donde las personas



buscan y alcanzan su máximo potencial a lo largo del tiempo. En este caso, un 40% de los encuestados (34% + 6%) siente que casi siempre o siempre se han desarrollado mucho como personas, lo que sugiere un grado significativo de autorrealización. Sin embargo, el 58% que casi nunca o solo algunas veces siente este desarrollo podría estar experimentando barreras en su crecimiento personal, lo que podría estar relacionado con la falta de oportunidades, la falta de autoeficacia, o un entorno que no fomenta el desarrollo personal.

Sentir que no ha habido mejoras en la vida puede estar relacionado con un Locus de Control Externo, argumenta Rotter J. (1954), donde las personas sienten que los cambios en sus vidas son influenciados principalmente por factores externos en lugar de sus propias acciones. En este caso, un 50% de los encuestados (44% + 6%) casi siempre o siempre siente que no ha habido mejoras en su vida, lo que indica una posible insatisfacción con el progreso personal. Esto sugiere que estas personas podrían estar experimentando una falta de motivación o dirección, lo cual podría estar obstaculizando su crecimiento personal.

Los promedios generales muestran que un 41.3333% de los encuestados "Casi siempre" experimentan las percepciones mencionadas, lo que sugiere que una parte significativa de los participantes tiene sentimientos encontrados acerca de su crecimiento personal. El hecho de que un 32.6667% esté en la categoría de "Algunas veces" también sugiere que muchos están en un punto medio, donde no sienten un crecimiento constante ni estancamiento total.

Por lo tanto el 41%, que una porción significativa de los encuestados no siente un crecimiento personal significativo, lo que podría

estar relacionado con un locus de control externo o la falta de oportunidades y apoyo para el desarrollo personal. Esta percepción de falta de progreso puede ser perjudicial para el bienestar general, y podría beneficiarse de intervenciones enfocadas en fortalecer la autoeficacia, establecer metas alcanzables y promover un entorno que fomente el crecimiento personal. La introducción de estrategias que ayuden a estas personas a tomar un papel más activo en su desarrollo podría ser clave para mejorar su percepción de crecimiento personal y satisfacción con la vida.

4.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS

4.2.1. Comprobación de la hipótesis específica 1

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la comunicación y la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2023.

Ho $r = 0$: La comunicación no se relaciona significativamente con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC. S.A.C. Puno, 2024.

Ha $r \neq 0$: La comunicación se relaciona significativamente con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC. S.A.C. Puno, 2024.

Tabla 12

Prueba de correlación de comunicación y salud emocional

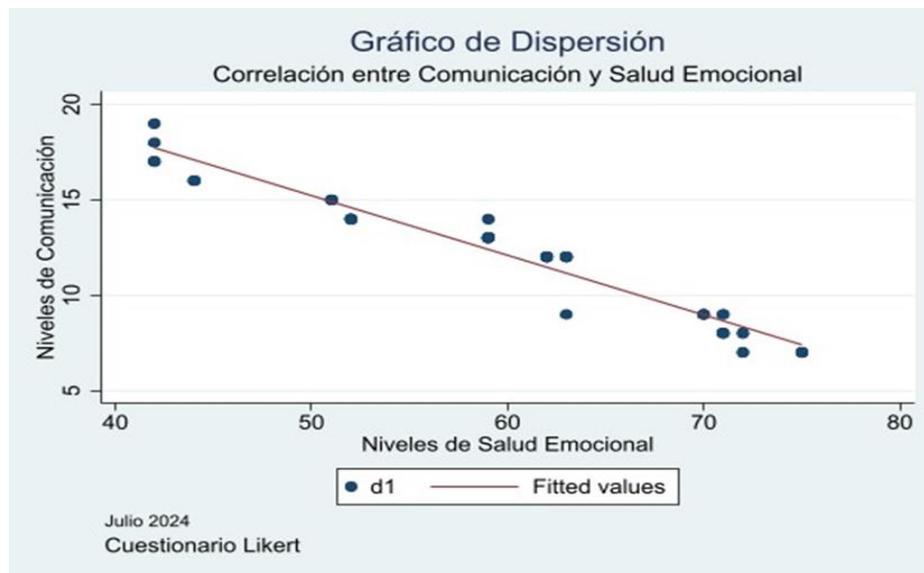
		Correlaciones		
			Comunicación	Salud emocional
RHO DE SPEARMAN	Comunicación	Coficiente	1.0000	
		Sig. (bilateral)		
		N	50	
	Salud emocional	Coficiente	-.9485	1.0000
	Sig. (bilateral)		0.0000	
	N		50	50

*. Significativa en el nivel 0,05

Fuente: Elaboración propia por el investigador

Figura 3

Gráfico de dispersión de comunicación y salud emocional



Fuente: Elaboración propia por el investigador

En la tabla 12, se observa que el coeficiente de correlación es negativo, con un valor de -0.9485 , lo que indica una fuerte correlación negativa entre la dimensión de comunicación y la salud emocional. Dado que el valor de p es 0.0000 , menor a 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto sugiere que a medida que aumentan los niveles de comunicación, los niveles de salud emocional tienden a disminuir.

4.2.2. Comprobación de la hipótesis específica 2

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el desempeño del colaborador y salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2023

H₀: $r = 0$; El desempeño del colaborador no se relaciona significativamente con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC. S.A.C. Puno, 2024.

H_a: $r \neq 0$; El desempeño del colaborador se relaciona significativamente con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC. S.A.C. Puno, 2024.

Tabla 13

Prueba de correlación de desempeño del colaborador y salud emocional

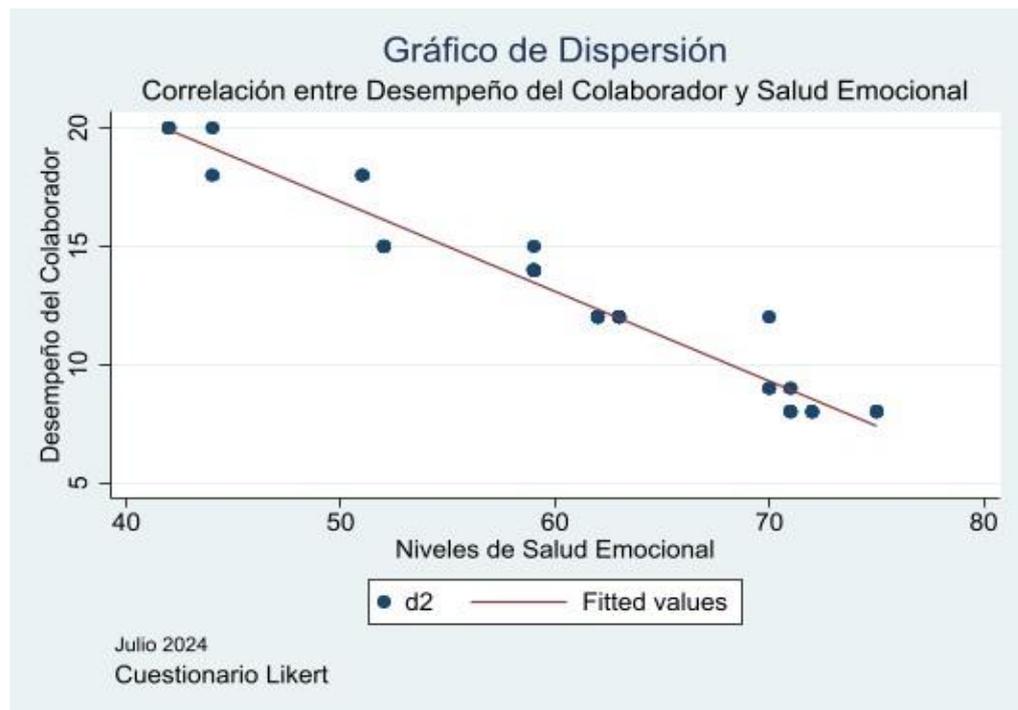
		Calidad		Salud Emocional
Correlaciones				
RHO DE SPEARMAN	Desempeño del colaborador	Coeficiente	1.0000	
		Sig. (bilateral)		
	N	50		
	Salud emocional	Coeficiente	-0.9225	1.0000
Sig. (bilateral)		0.0000		
N		50	50	

*. Significativa en el nivel 0,05

Fuente: Elaboración propia por el investigador

Figura 4

Gráfico de dispersión de desempeño del colaborador y salud emocional



Fuente: Elaboración propia por el investigador

En la tabla 13, se observa que el coeficiente de correlación tiene un valor negativo de -0.9225, lo que indica una fuerte correlación negativa entre la dimensión de desempeño del colaborador y la salud emocional. Con un valor de $p=0.0000$, que es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis



alternativa. Esto permite concluir que el desempeño de los colaboradores está significativamente relacionado con su salud emocional en CIMIC S.A.C. Puno.

4.2.3. Comprobación de la hipótesis específica 3

Objetivo específico 3: Establecer la relación adaptabilidad y salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2023

Ho: $r = 0$; La adaptabilidad no se relaciona significativamente con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC. S.A.C. Puno, 2024.

Ha: $r \neq 0$; La adaptabilidad se relaciona significativamente con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC. S.A.C. Puno, 2024.

Tabla 14

Prueba de correlación de adaptabilidad y salud emocional

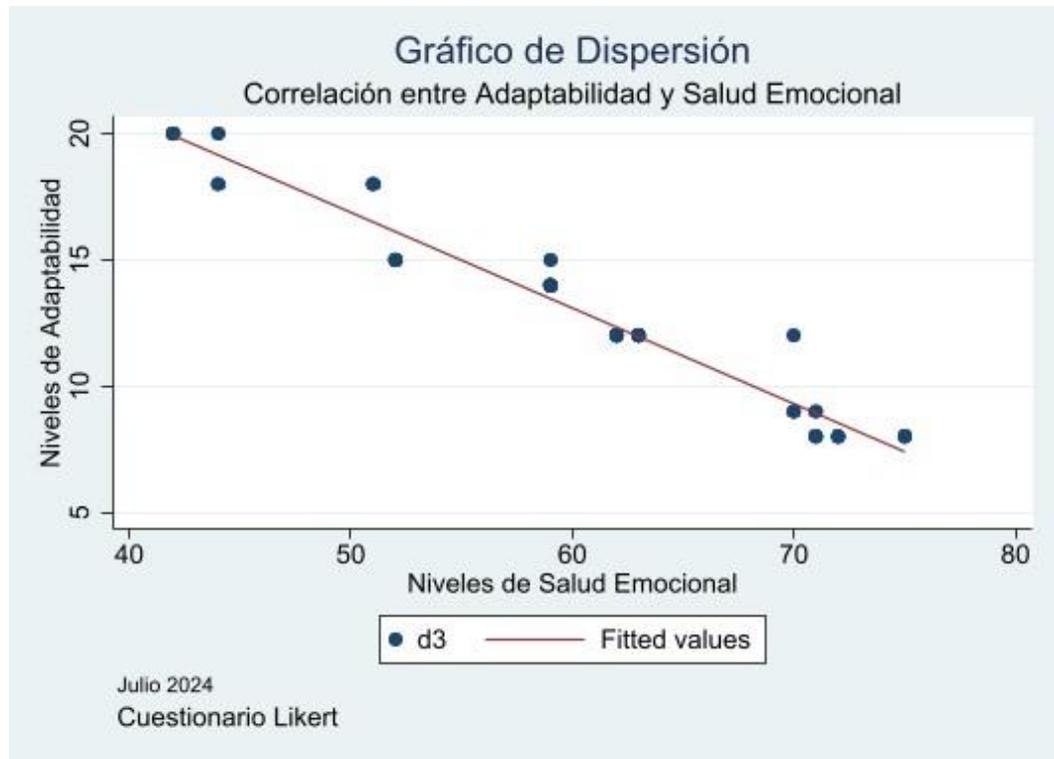
Correlaciones				
			Adaptabilidad	salud emocional
RHO DE SPEARMAN	Adaptabilidad	Coficiente.	1.0000	
		Sig. (bilateral)		
	Salud emocional	N	50	
		Coficiente	-0.9225	1.0000
	Sig. (bilateral)	0.0000		
	N	50	50	

*. Significativa en el nivel 0,05

Fuente: Elaboración propia por el investigador

Figura 5

Gráfico de dispersión de adaptabilidad y salud emocional



Fuente: Elaboración propia por el investigador

En la Tabla 14. se muestra un coeficiente de correlación negativo de -0.9225, lo que indica una fuerte correlación negativa entre la dimensión de adaptabilidad y la variable de salud emocional. Dado que el valor de p es 0.000, menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto sugiere que la adaptabilidad tiene una alta significancia negativa en relación con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno.

Se observa que el coeficiente de correlación es negativo, -0.9225, lo cual indica que hay una correlación negativa fuerte entre la dimensión adaptabilidad y la variable salud emocional. Dado que el valor $p=0.000$ es menor que 0.05, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que la

adaptabilidad asume comuna significancia alta negativa con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno.

4.2.4. Comprobación de la hipótesis específica 4

Objetivo específico 4: Establecer la relación identificación con la misión y salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2023

H₀: $r = 0$; La identificación con la misión no se relaciona significativamente con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC. S.A.C. Puno, 2024.

H_a: $r \neq 0$; La identificación con la misión se relaciona significativamente con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC. S.A.C. Puno, 2024.

Tabla 15

Prueba de correlación de la identificación con la misión y salud emocional

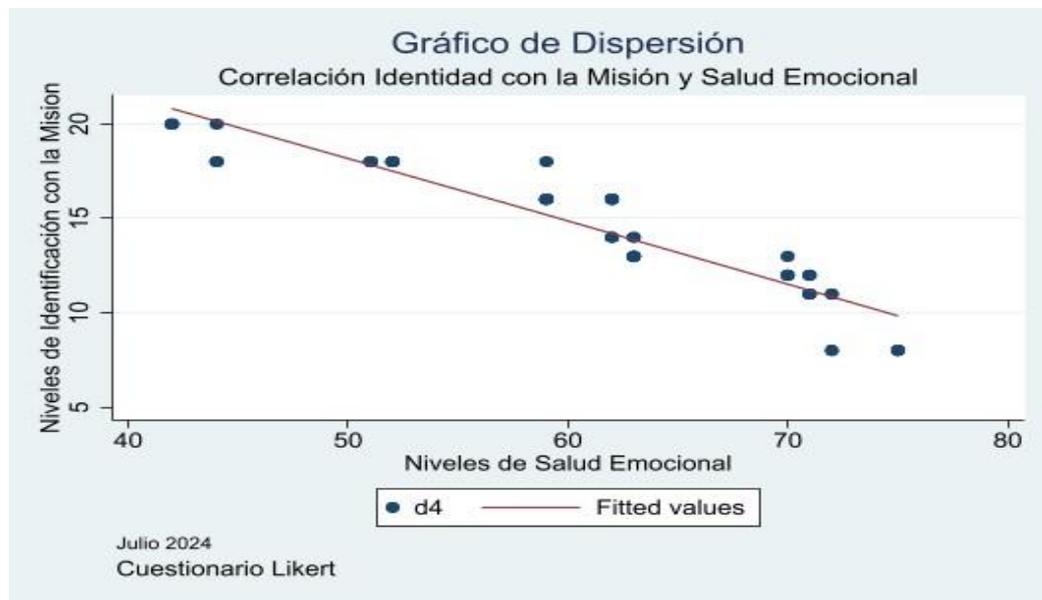
		Correlaciones		
			Misión	salud emocional
Rho de Spearman	Identificación con la Misión	Coficiente	1.0000	
		Sig. (bilateral)		
	Salud emocional	N	50	
		Coficiente	-0.9670	1.0000
	Sig. (bilateral)	0.0000		
	N	50	50	

*. Significativa en el nivel 0,05

Fuente: Elaboración propia por el investigador

Figura 6

Gráfico de dispersión de misión y salud emocional



Fuente: Elaboración propia por el investigador

En la tabla 15 se reporta un coeficiente de correlación de Rho de -0.9670 , lo que indica una fuerte correlación negativa entre la dimensión de identificación con la misión y la salud emocional. El valor de significancia (bilateral) es $p=0.000$, siendo menor que 0.05 , lo que demuestra que la relación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En conclusión, la dimensión de identificación con la misión presenta una significancia negativa en relación con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno.

4.2.5. Comprobación de la hipótesis general

Objetivo general: Demostrar la relación de la cultura organizacional y la salud emocional de los colaboradores de CIMIC.S.A.C. Puno, 2024.



Prueba de hipótesis general

H₀: $r = 0$; La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC. S.A.C. Puno, 2024.

H_a: $r \neq 0$; La cultura organizacional se relaciona significativamente con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC. S.A.C. Puno, 2024.

Regla de decisión:

Si el P valor es $< 0,05$ se procede a aceptar la hipótesis alterna y por el contrario se rechaza la nula.

Si el P valor es $> 0,05$ se procede a aceptar la hipótesis nula y por el contrario se rechaza la alterna.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ ó 5% de error

Tabla 16

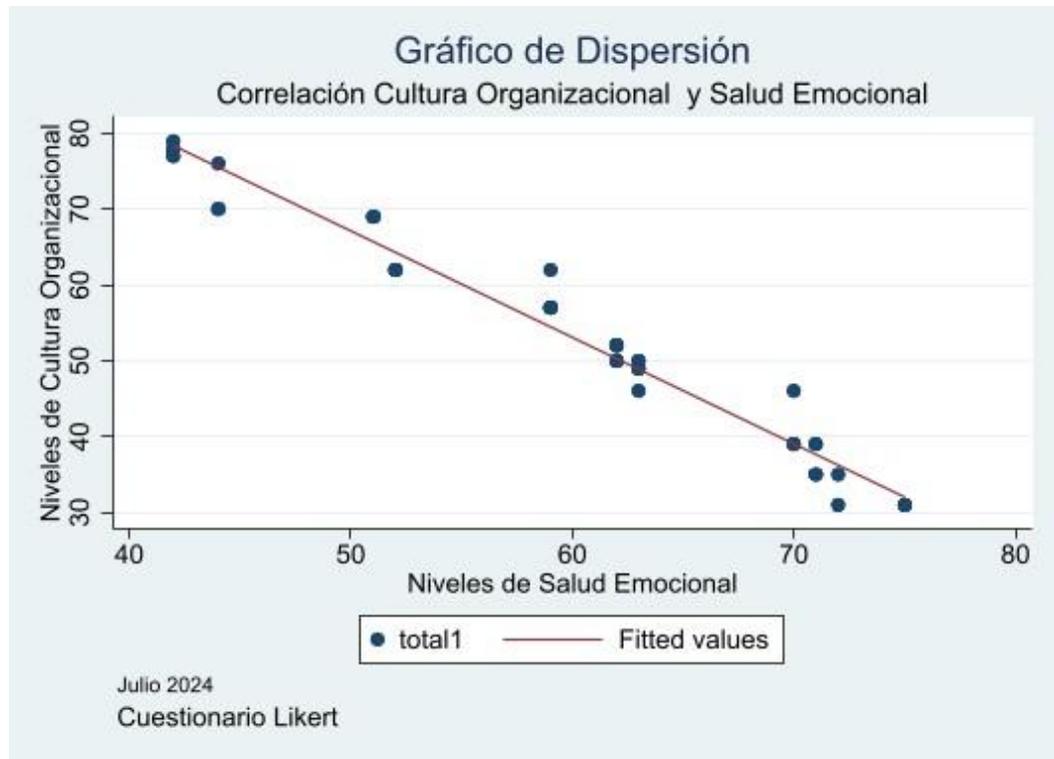
Prueba de correlación de cultura organizacional y salud emocional

		Correlaciones		
			Cultura organizacional	Salud emocional
RHO DE SPEARMAN	Cultura organizacional	Coeficiente.	1.0000	
		Sig. (bilateral)		
		N	50	
	Salud emocional	Coeficiente	-0.9537	1.0000
		Sig. (bilateral)	0.0000	
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia por el investigador

Figura 7

Gráfico de dispersión de Cultura Organizacional y Salud Emocional



Fuente: Elaboración propia por el investigador

Se observa el coeficiente de correlación de Spearman de -0.9537 , lo que indica una fuerte correlación negativa entre las variables de cultura organizacional y salud emocional. El valor de significancia bilateral es $p=0.000$, lo cual es inferior a 0.05 , demostrando que la relación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo que la cultura organizacional tiene un impacto negativo significativo en la salud emocional.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de RHO Spearman indican una fuerte correlación negativa de -0.9537 entre la Cultura Organizacional y la Salud Emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno. Esto sugiere que el fortalecimiento de la cultura organizacional contribuye significativamente a la mejora de la salud emocional de los colaboradores, lo que genera múltiples beneficios, como la reducción del estrés, la mejora del clima laboral y de las relaciones interpersonales, un mayor compromiso, y un crecimiento tanto personal como profesional.

SEGUNDA: En cuanto a la dimensión de la comunicación, se ha encontrado una relación significativa con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, dado que el nivel de significancia es $p=0.000$, siendo menor a 0.05 , y el coeficiente de correlación es negativa y fuerte de -0.9485 . Esto evidencia una correlación positiva moderada a fuerte entre la comunicación y la salud emocional. En consecuencia, una comunicación efectiva promueve la confianza, la colaboración y la resolución constructiva de conflictos, lo que contribuye a un ambiente laboral más positivo y saludable en términos emocionales.

TERCERA: Los resultados muestran un coeficiente de correlación de -0.9225 , indicando una correlación negativa de moderada a fuerte entre el desempeño del colaborador y su salud emocional. Con un valor de $p=0.000$, que es menor a 0.05 , se confirma que existe una relación significativa entre el desempeño de los empleados y su salud emocional en



CIMIC S.A.C. Puno. Esto sugiere que al brindar un servicio de alta calidad, los colaboradores tienden a sentirse más satisfechos y apreciados en su trabajo, lo que contribuye positivamente a su bienestar emocional.

CUARTA: Se establece una relación significativa entre la dimensión de adaptabilidad y la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, dado que el nivel de significancia bilateral es de 0.000, menor a 0.05, y el coeficiente de correlación es negativa fuerte, -0.9225 . Esto indica que cuando los colaboradores son más adaptables, tienden a disfrutar de una mejor salud emocional. Esto podría explicarse porque la adaptabilidad les permite manejar el estrés y los desafíos de manera más efectiva, encontrar soluciones creativas a los problemas y mantener una actitud positiva frente a las adversidades.

QUINTA: Se establece una relación significativa entre la dimensión misión y la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, dado que el nivel de significancia bilateral es de 0.000, inferior a 0.05, y el coeficiente de correlación es -0.9670 , lo que demuestra una correlación negativa fuerte entre la misión y la salud emocional. En conclusión, cuando los colaboradores perciben que la empresa está alineada con la misión organizacional, su motivación, compromiso y satisfacción tienden a aumentar, lo que se refleja positivamente en su salud emocional.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere a la de la empresa CIMIC. S.A.C. Puno fomentar una cultura de apoyo y solidaridad, donde el apoyo mutuo y la solidaridad sean pilares fundamentales ya que esto contribuirá a crear un ambiente de trabajo más humano y afectivo. Así mismo implementar programas de apoyo entre compañeros, donde los colaboradores puedan compartir experiencias y brindar apoyo emocional mutuo.

Así mismo, compartir información relevante sobre la empresa, sus objetivos, y decisiones importantes para que los colaboradores vean el contexto de su trabajo y se sientan motivados.

SEGUNDA: Se sugiere al gerente de la empresa CIMIC. S.A.C. Puno fomentarla inclusión y promover una cultura organizacional inclusiva que valore la diversidad y garantice que todos los colaboradores se sientan respetados y valorados. Así mismo implementar programas de sensibilización sobre la diversidad y establecer políticas claras contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo.

Considerando que la capacitación ofrece ventajas tanto para los empleados como para la empresa, se destaca que, para los colaboradores, representa una oportunidad para adquirir nuevas habilidades, mejorar su rendimiento laboral y aumentar su empleabilidad. Para la empresa, la capacitación mediante talleres puede incrementar la productividad, mejorar la calidad del trabajo y elevar la satisfacción de los colaboradores.



TERCERA: Se sugiere al gerente de la empresa CIMIC S.A.C. Puno, fomentar una cultura participativa donde los colaboradores se sientan incluidos en la toma de decisiones en el entorno laboral y bienestar emocional, crear comités o grupos donde los colaboradores puedan proponer y discutir iniciativa para mejorar la cultura organizacional y salud emocional.

Estos programas tienen como objetivo fomentar un ambiente de motivación y satisfacción laboral, donde los esfuerzos y el buen desempeño sean reconocidos y apreciados.

CUARTA: Se recomienda a los estudiantes y profesionales de la Facultad de Trabajo Social continuar investigando sobre el tema de la "salud emocional" en entornos laborales y los factores relacionados. Es importante realizar evaluaciones periódicas de la cultura organizacional para identificar áreas de mejora en cuanto a la salud emocional y el bienestar de los empleados. Para ello, se pueden utilizar encuestas de clima laboral y bienestar, así como sesiones de retroalimentación con los empleados, con el fin de ajustar y mejorar las prácticas organizacionales. Cabe destacar que la salud emocional es fundamental, ya que su cuidado contribuye a prevenir problemas de salud mental, como el estrés, la ansiedad y la depresión, los cuales pueden afectar negativamente tanto el desempeño laboral como la calidad de vida de los colaboradores.

QUINTA: Se recomienda implementar programas integrales que refuercen la salud emocional de los empleados, promoviendo un ambiente organizacional fundamentado en el respeto mutuo, la empatía y la comunicación efectiva. Para alcanzar este objetivo, se sugiere organizar talleres y capacitaciones



periódicas que aborden temas como inteligencia emocional, gestión del estrés y resolución de conflictos, incorporando también prácticas de autocuidado y bienestar en la rutina laboral. Además, es importante fomentar la creación de espacios para el diálogo abierto, donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y proponer mejoras, fortaleciendo así una cultura organizacional inclusiva y colaborativa. Es fundamental que la alta dirección lidere con el ejemplo, mostrando un compromiso genuino con estos valores. Esta estrategia no solo mejorará la salud emocional de los empleados, sino que también contribuirá al desarrollo de una cultura organizacional sólida, resiliente y orientada al bienestar colectivo.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arispe, C., Vicente, Y., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellamp, C. (2020). *La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado* (Primera). <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bandura, A. (2001). Teoría cognitiva social de Bandura. *Revisión Anual de Psicología*, 1.
https://www.academia.edu/3797435/BANDURA_Social_Cognitive_Theory_Ta
duccion
- Beatriz, J., Eugenia, F., Edith, F., Liporace, F., & Stover, J. B. (2017). Teoría de la Autodeterminación : una revisión teórica Resumen Introducción. *Perspectivas En Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 14(2), 105–115.
<https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>
- Becerra, M., & Campos, F. (2012). *Enfoque Por Competencias En Gestion De Recursos Humanos* [Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria MBecerra FCampos.pdf?sequence=1>
- Bisquerra, R. (2003). Educación Emocional Y Competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 21, 7–43. <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/109531/104121>
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (primera ed).
file:///C:/Users/HP/Downloads/pdfcoffee.com_metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz-2-pdf-free.pdf
- CIMIC constructores S.A.C. (n.d.). *Quienes somos*. <https://grupocimic.com/cgi-sys/suspendedpage.cgi>
- Collie, R., & Andrew, M. (2016). Adaptability: An important capacity for effective teachers. *Educational Practice and Theory*, 38(1), 27–39.
<https://doi.org/10.7459/ept/38.1.03>
- Damon, W., & Menos, J. (2003). Damon W, Menon J, Bronk KC. The development of purpose during adolescence. *Researchgate*, 7(3).
[doi:10.1207/S1532480XADS0703_2](https://doi.org/10.1207/S1532480XADS0703_2)



- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar Teoría de la Autodeterminación. *American Psychologist*, 55, 68–78.
https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf
- Diaz, A. (2022). *Bienestar psicológico y estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82524/Diaz_SAK-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Echegaray, T., Loaysa, N., & Secca, Y. (2022). *El efecto de la comunicación interna en el comportamiento organizacional en la Sub-Gerencia de Seguridad Ciudadana y Serenazgo de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, Cusco 2021* [Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12458/1/IV_FCE_315_TE_Echegaray_Loayza_Secca_2022.pdf
- Escarcena, E. (2023). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de los hoteles de tres Estrellas de la ciudad de Puno-2023* [Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20681/Escarcena_Flores_Elvis_Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Farji, A. (2007). Una forma alternativa para la enseñanza del método hipotético-deductivo. *Interciencia*, 32(10), 716–720.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442007001000015&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas Para Comprobar La Normalidad De Datos En Procesos Productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk Y Kolmogórov-Smirnov. *Periodicidad: Semestral*, 23(2), 2021.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/index.html%0AEsta>
- Fraternidad Muprespa. (1980). Bienestar emocional. *Mutua Colaboradora Con La Seguridad Social*, 275, 2–9. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2v88djc.16>



- Geertz, C. (1983). *La interpretación de las culturas*.
<https://www.nuevarevista.net/clifford-geertz-la-interpretacion-de-las-culturas/>
- Gissi, S. (2022). *La psicología existencial de Viktor Frankl. Diferencias con las psicologías humanista y transpersonal*. Pico Network.
<https://www.psiconetwork.com/la-psicologia-existencial-de-viktor-frankl-diferencias-con-las-psicologias-humanista-y-transpersonal/>
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2007). Gestion de Recursos Humanos. In I. Delgado, L. Gómez, A. Romero, & E. Vázquez (Eds.), *Universidad Complutense de Madrid* (Quinta, Vol. 5).
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12458/1/IV_FCE_315_TE_Echegaray_Loayza_Secca_2022.pdf
- González, S. (2022). *La inteligencia emocional según Salovey y Mayer*. La Mente Es Maravillosa. https://lamenteesmaravillosa.com/la-inteligencia-emocional-segun-salovey-y-mayer/#google_vignette
- Herberg, F. (1959). *Teoría de Herzberg: Qué es, factores*.
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Sexta). <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista-Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.pdf>
- Hurtado, E. (2018). *Guía de investigación científica*. 1–14.
https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6629_parte04.pdf
- Integratec. (2021). *Salud Emocional ¿Qué es y cómo mejorarla?*
<https://www.integratec.com/blog/salud-emocional.html>
- Lama, M. (2023). Hacia un nuevo enfoque para los Modelos de Gestión del Desempeño. *Icade Business School*, 1, 1–73.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/77371>
- Martínez, R., Tuya, L., Pérez, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de



- correlacion de los rangos de Spearman caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Medicas*, 8(2). <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>
- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión.*, 36, 204–236.
<https://doi.org/10.14482/pege.36.5571>
- Mayo, E. (1920). *La Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo*. Visión Humana. <https://www.redalyc.org/journal/5523/552364016011/html/>
- Méndez, M. (2014). Carl Rogers y Martin Buber: las actitudes del terapeuta centrado en la persona y la relación “yo-tú” en psicoterapia. *Apuntes de Psicología*, 32(2), 171–180. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/85115/509-1158-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINSA. (2023). *Salud mental: casos atendidos por Minsa se incrementaron en casi 20 % durante el 2022*. El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/210845-salud-mental-casos-atendidos-por-minsa-se-incrementaron-en-casi-20-durante-el-2022>
- Miranda, A. (2018). Relaciones internacionales de Duck (1994). *Revista de Relaciones Internacionales*, 7.
<https://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/Autocompasión.pdf>
- Moreno, J. (2022). *Impacto de la inteligencia emocional en el entorno laboral* [Universitas Miguel Hernández].
[https://dspace.umh.es/bitstream/11000/28403/1/TFG-Moreno Valero, Jenifer.pdf](https://dspace.umh.es/bitstream/11000/28403/1/TFG-Moreno%20Valero,%20Jenifer.pdf)
- Neff, K. D. (2004). Componentes de la autocompasión. *Social and Personality Compass*, 5, 1–12.
<https://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/Autocompasión.pdf>
- Núñez, J., & Solano, P. (2006). El aprendizaje autorregulado como medio y meta de aplicación. *Artículo de Revista*, 27, 139–146.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). World mental health report: Transforming mental health for all. In *Repositorio Institucional para compartir Información*.
<https://doi.org/10.1136/bmj.o1593>
- Ortega, ma del C. (2010). La educación emocional y sus implicaciones en la salud.



- Revista Espanola de Orientacion y Psicopedagogia*, 21(2), 462–470.
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.21.num.2.2010.11559>
- Osca, A., & Urien, B. (2001). Rediseño de tareas, satisfacción laboral y rendimiento: un estudio en la industria de la automoción Task. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 17(3), 327–340.
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318273005.pdf>
- Pedraza-Álvarez, L., Obispo-Salazar, K., Vásquez-González, L., & Gómez-Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 17–25.
<https://doi.org/10.21676/23897848.1462>
- Peña, N., Ochoa, S., & Viuche, V. (2022). *Cultura organizacional y bienestar laboral en entidad financiera* [Pontificia Universidad Javeriana].
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/60907>
- Pérez, L. (2024). *Maestría en Neuropsicología con mención en Neuropsicología del aprendizaje* [Universidad Casa Grande].
<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/5041/1/Tesis4273P ERe.pdf>
- Quintero, J. (2011). Teoría de las necesidades de Maslow. *Psychological Review*, 50, 4.
http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf
- Ramírez, E., & Dávila, E. (2018). Validación de la Escala para la Caracterización de la Cultura Organizacional en mipymes. *Psicología Desde El Caribe*, 35(4), 22–44.
<https://doi.org/10.14482/psdc.35.4.658.001>
- Rey, C. (2011). La misión en la empresa. *Universidad Internacional de Calatunya*, 2–272.
https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/386317/Tesi_Carlos_Rey_Peña.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivas, D. (2020). *Las emociones: el factor determinante de todas nuestras decisiones* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6b105b0d-8bf2-44e7->



a1c4-8076f56029f5/content

- Rizo, M. (2011). “Teoría de la comunicación humana” de Paul Watzlawick. *Redalyc*, 1(75), 12. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199518706028.pdf>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Sánchez, V. (2020). *Relación del bienestar psicológico y la cultura organizacional de los colaboradores de una empresa microfinanciera, 2019* [Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8558/SánchezBriceñoVioleta_.pdf?sequence=6&isAllowed=y&fbclid=IwAR0TQ1ZvgjpkPM-rW7FIvKQ70d_mjzaKkUIV3PxNVKivhp-VLyBbTk-3YNw_aem_AaGKnRBg-JvOW5cKNdXtBD0nhoyQW7ajN_c2UGuiw3usMboF0roMa5Tv3jDJERtV
- Schein, E. (1985). Cultura organizacional y liderazgo. *Referencia Histórica de Investigación Sobre Emprendimiento de La Academia de Liderazgo Empresarial de La Universidad de Illinois En Urbana-Champaign*. <https://ssrn.com/abstract=1496184>
- Solarte, C., Solarte, M., & Barahona, J. (2020). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). *Contaduría y Administración*, 65(1), 149. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725>
- Ternero, E. (2022). *La Cultura Organizacional y Su Relación con la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Unidad Ejecutora de Arequipa del Ministerio Público, 2020* [Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7ab50836-ab99-4009-a88e-99ecba1a3bee/content>
- Terrence, D., & Kennedy, A. (1983). *Culture: A New Look Through Old Lenses*. 19. <https://doi.org/10.1177/00218863830190041>
- Theorell, T. (1979). *Trabajo saludable: estrés, productividad y reconstrucción de la*



vida laboral.

<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA8933314&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=02778556&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon~13909e0f&aty=open-web-entry>

Toro, L. A. (2021). *Engagement : elemento valor para la cultura organizacional* [Corporación Universidad Minuto de Dios].

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16581/1/TE.PO_ToroPiedrahit_aLuzAngela_2021.pdf

Transplantes, C. (2023). *Desafíos Emocionales después del Trasplante*. BMT Infonet. Org. <https://bmtinfonet.org/es/transplant-article/desafios-emocionales-despues-del-trasplante>

Vallejo-Noguera, F., Rubio-Endara, O., López-Zambrano, J., & Véliz-Gutiérrez, O. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Polo Del Conocimiento*, 5(9), 707–721. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1722>

Vera, K. (2022). *Bienestar emocional y productividad en asesores comerciales de empresa de telecomunicaciones, sedes Cusco, Puno, Tacna, Moquegua, 2021* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86352/Vera_EKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera, P. (2024). *La cultura organizacional según el modelo de valores en competencia en Mibanco, Agencia Puno, 2022* [Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263–281. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>



ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Planteamiento del problema	Hipótesis	Objetivo(s)	VARIABLE(S)	Dimensión(es)	Indicador(es)	ITEMS	Estadística
<p>PROBLEMA GENERAL ¿En qué medida se relaciona la cultura organizacional respecto a la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿En qué medida la comunicación se relaciona con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024?</p> <p>¿En qué medida se relacionan con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024?</p> <p>¿En qué medida la adaptabilidad se relaciona con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024?</p> <p>¿En qué medida la identificación con misión de la empresa y la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación significativa fuerte entre de la cultura organizacional respecto a la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe una relación significativamente negativa y fuerte de la comunicación y salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024</p> <p>Existe una relación significativamente negativa y fuerte de la calidad con la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024.</p> <p>Existe una relación significativamente negativa y fuerte de la adaptabilidad y la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024</p> <p>Existe una relación significativamente negativa y fuerte con la identificación de la misión y la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Estimar la relación de la cultura organizacional respecto a la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar la relación entre la comunicación y la salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024</p> <p>Determinar la relación entre la calidad y salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024</p> <p>Establecer la relación adaptabilidad y salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024</p> <p>Relacionar una buena identificación con la misión y salud emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno, 2024</p>	<p>VI Cultura organizacional.</p>	<p>Comunicación es el proceso mediante el cual se intercambian ideas.</p> <p>Desempeño en los colaboradores puede ser definido como el grado en que cumplen con las tareas y responsabilidades asignadas</p> <p>Adaptabilidad es la capacidad de un individuo para modificar su comportamiento,</p> <p>Identificación con la Misión se refiere al grado en que los empleados internalizan y se alinean con los objetivos.</p> <p>Autoaceptación Se refiere a la capacidad de reconocer y aceptar de manera objetiva tanto las fortalezas como las limitaciones propias</p> <p>Relaciones Interpersonales se refiere a la interacción que se establece entre dos o más personas.</p> <p>Autonomía capacidad de tomar decisiones y acciones independientes.</p> <p>Dominio del entorno refiere a la capacidad de comprender, adaptarse y controlar nuestro entorno físico, social y cultural.</p> <p>Propósito en la vida refiere a significado y trascendencia que guía nuestras acciones y decisiones</p> <p>Crecimiento personal Se refiere al proceso de evolución psicológica y emocional en el que los individuos se embarcan a lo largo de su vida.</p>	<p>1.Las normas establecidas tanto a nivel formal como político son el pilar fundamental que mantiene cohesionada a la empresa. 2.La efectividad de nuestra labor se respalda en la presencia de canales de comunicación eficientes y rápidos, los cuales son indispensables para garantizar el éxito de nuestro trabajo. 3.Dentro de la empresa experimentan un sentido de pertenencia similar al de una familia extendida y disfrutan de relaciones positivas entre vosotros. 4.Han surgido prácticas culturales en la organización que impactan en la ejecución de las tareas en la empresa.</p> <p>1.Han surgido prácticas en la organización que afectan el desempeño de las tareas. 2.Las condiciones laborales son propicias para el desarrollo de mis habilidades. . 3.Estoy feliz con mi labor. 4.Las labores ejecutadas en la empresa se desarrollan con eficacia y eficiencia.</p> <p>Me adapto con facilidad a nuevos colegas en el trabajo De manera continua, adquirimos destrezas que nos facilitan ajustarnos a diferentes circunstancias. Ante la presencia de disordias en la entidad, buscamos las razones subyacentes para abordarlas y resolverlas. Nos resulta sencillo llegar a un consenso incluso en asuntos complicados</p> <p>Hay consenso general en la empresa respecto a los objetivos a alcanzar. Las tácticas planificadas producen efectos positivos para la empresa Los trabajadores compartimos una perspectiva sobre cómo se visualiza el futuro de esta entidad. Las capacitaciones contribuyen a lograr nuestras metas individuales</p> <p>Me gusta las manifestaciones de mi personalidad. Si tuviese la oportunidad, conscientemente cambiarías tú mismo. Te sientes seguro.</p> <p>Sientes que tus amistades te ayudan muchas cosas Comprendo con facilidad como la gente se siente Te parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que tú</p> <p>Tienes miedos de expresar tus opiniones. Tienes preocupaciones. Tienes una autoconciencia de autorregulación juzgadora.</p> <p>Si te sientieras feliz, actuarías de mejor manera y aportarías en la empresa Puedes adaptarte con facilidad a situaciones nuevas o desafiantes Sientes que eres víctima de las circunstancias</p> <p>Te consideras una persona dinámica al completar los proyectos que te has fijado personalmente Tienes objetivos planteados a corto y largo plazo. Tomas acciones ante las metas que te planteas</p> <p>¡Sientes que con el pasar de los tiempos has experimentado un considerable crecimiento personal. Consideras que, hasta el momento, no percibiste ningún avance en tu vida En términos generales, con el transcurso del tiempo, percibes que continuamente vas adquiriendo más conocimiento acerca de ti mismo.</p>	<p>1-4</p> <p>5-8</p> <p>9-12</p> <p>13-16</p> <p>1-3</p> <p>3-6</p> <p>7-9</p> <p>10-12</p> <p>13-15</p> <p>16-18</p>	<p>Estadística no paramétrica RHO SPEARMAN</p>



ANEXO 2: Instrumento

CULTURA ORGANIZACIONAL RESPECTO A LA SALUD EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE CIMIC S.A.C. PUNO 2024

Escala de Likert adaptada para la evaluación de la cultura organizacional

A continuación, lee cada una de ellas y cuidadosamente conteste de acuerdo a la siguiente escala:

(Marcar una sola respuesta)

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Cultura organizacional.		1	2	3	4	5
	Comunicación					
1	Las normas establecidas tanto a nivel formal como político son el pilar fundamental que mantiene cohesionada a la empresa.					
2	La efectividad de nuestra labor se respalda en la presencia de canales de comunicación eficientes y rápidos, los cuales son indispensables para garantizar el éxito de nuestro trabajo.					
3	Dentro de la empresa experimentan un sentido de pertenencia similar al de una familia extendida y disfrutan de relaciones positivas entre vosotros.					
4	Han surgido prácticas culturales en la organización que impactan en la ejecución de las tareas en la empresa.					
	Percepción del Desempeño del Colaborador.					
5	Han surgido prácticas en la organización que afectan el desempeño de las tareas.					
6	Las condiciones laborales son propicias para el desarrollo de mis habilidades. .					
7	Estoy feliz con mi labor.					
8	Las labores ejecutadas en la empresa se desarrollan con eficacia y eficiencia.					
	Adaptabilidad					
9	Me adapto con facilidad a nuevos colegas en el trabajo					
10	De manera continua, adquirimos destrezas que nos facilitan ajustarnos a diferentes circunstancias.					
11	Ante la presencia de discordias en la entidad, buscamos las razones subyacentes para abordarlas y resolverlos.					
12	Nos resulta sencillo llegar a un consenso incluso en asuntos complicados					
	Identificación con la Misión de la Empresa					
13	Hay consenso general en la empresa respecto a los objetivos a alcanzar.					
14	Las tácticas planificadas producen efectos positivos para la empresa					
15	Los trabajadores compartimos una perspectiva sobre cómo se visualiza el futuro de esta entidad.					
16	Las capacitaciones contribuyen a lograr nuestras metas individuales					



Escala Bienestar Emocional de los colaboradores de CIMIC S.A.C. Puno. 2024

A continuación, lee cada una de ellas y cuidadosamente conteste de acuerdo a la siguiente escala:

(Marcar una sola respuesta)

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Salud Emocional		1	2	3	4	5
	Autoaceptación					
1	Me gusta las manifestaciones de mi personalidad.					
2	Si tuvieses la oportunidad, conscientemente cambiarías tú mismo.					
3	Te sientes seguro.					
	Relación interpersonal					
4	Sientes que tus amistades te ayudan muchas cosas					
5	Comprendo con facilidad como la gente se siente					
6	Te parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que tú					
	Autonomía					
7	Tienes miedos de expresar tus opiniones.					
8	Tienes preocupaciones.					
9	Tienes una autoconciencia de autorregulación juzgadora.					
	Dominio del entorno					
10	Si te sintieras feliz, actuarías de mejor manera y aportarías en la empresa					
11	Puedes adaptarte con facilidad a situaciones nuevas o desafiantes					
12	Sientes que eres víctima de las circunstancias					
	Propósito en la vida					
13	Te consideras una persona dinámica al completar los proyectos que te has fijado personalmente					
14	Tienes objetivos planteados a corto y largo plazo.					
15	Tomas acciones ante las metas que te planteas					
	Crecimiento personal					
16	Sientes que con el pasar de los tiempos has experimentado un considerable crecimiento personal.					
17	Consideras que, hasta el momento, no percibiste ningún avance en tu vida					
18	En términos generales, con el transcurso del tiempo, percibes que continuamente vas adquiriendo más conocimiento acerca de ti mismo.					



ANEXO 3: Constancia de la institución

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMERACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

SOLICITO: Autorización para la aplicación
de instrumentos de proyecto de tesis.

INGENIERO LUDWIN WALDIR RAMOS COLQUE
GERENTE GENERAL DEL GRUPO CIMIC SAC

Yo **WINNIE LIMACHE PANTIGOSO**, Con el debido respeto me presento ante usted para expresarle: Que habiendo elaborado el proyecto de investigación titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL RESPECTO A LA SALUD EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE CIMIC SAC PUNO".

Solicito su autorización para la aplicación de los instrumentos que efectuara la tesista de la ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO que han sido validados por en la materia requiero evaluar al personal que trabaja remotamente. Cuyos resultados obtenidos serán demostrados en la hipótesis del proyecto de investigación, Habiendo sido informado de todo lo anteriormente me dirijo que usted de la autorización. La presente solicitud es a razón de que Ud. En calidad de gerente me asigne una fecha y hora par a aplicar mi instrumento de investigación.

Puno 26 de marzo del 2024

WINNIE LIMACHE PANTIGOSO
DNI :70308951



Recibido.
01/04/2024

ANEXO 5: Validación de los instrumentos de recolección de datos



Universidad Nacional del Altiplano Facultad de Trabajo Social



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Nombre del experto:	Dr. Guillermo Zevallos Mendoza (Psicólogo)
1.2. Actividad laboral:	Docente Principal de la Escuela Profesional de Psicología
1.3. Institución donde labora	Universidad Nacional del Altiplano de Puno
1.4. Instrumento de validación	Cultura Organizacional
1.5. Título del instrumento	Escala Likert de Cultura Organizacional
1.6. Autor del instrumento	(Autor: Ramirez Dávila) Adaptación de: Winnie Limache Pantigoso

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
0.0	0.5	1.0	1.5	2.0

N°	CRITERIOS EVALUATIVOS	ESCALA				
		MD	D	R	B	MB
01	CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				1.5	
02	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.				1.5	
03	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.				1.5	
04	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				1.5	
05	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				1.5	
06	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.				1.5	
07	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				1.5	
08	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.				1.5	
09	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurados básicos.				1.5	
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				1.5	
PUNTAJE PARCIAL					15	
PROMEDIO FINAL					15	

III. OPINIÓN DEL EXPERTO

El instrumento es válido y puede ser aplicado en el proceso de investigación de la interesada.

Puno, 17 de Julio del 2024

Atentamente,

Dr. Guillermo Zevallos Mendoza
(Psicólogo)
C.Ps.P. 0759



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Nombre del experto:	Dr. Guillermo Zevallos Mendoza (Psicólogo)
1.2. Actividad laboral:	Docente Principal de la Escuela Profesional de Psicología
1.3. Institución donde labora	Universidad Nacional del Altiplano de Puno
1.4. Instrumento de validación	Bienestar emocional.
1.5. Título del instrumento	Escala Likert de Bienestar emocional
1.6. Autor del instrumento	(Autor: Karol Riff) Adaptación de: Winnie Limache Pantigoso

I. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
0.0	0.5	1.0	1.5	2.0

N°	CRITERIOS EVALUATIVOS	ESCALA				
		MD	D	R	B	MB
01	CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				1.5	
02	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.				1.5	
03	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.				1.5	
04	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				1.5	
05	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				1.5	
06	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.				1.5	
07	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				1.5	
08	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.				1.5	
09	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurados básicos.				1.5	
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				1.5	
PUNTAJE PARCIAL					15	
PROMEDIO FINAL					15	

III. OPINIÓN DEL EXPERTO

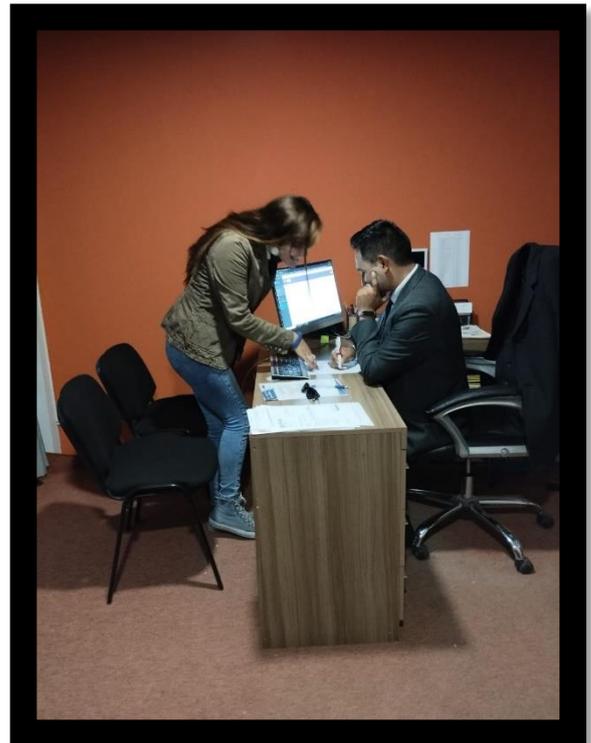
El instrumento es válido y puede ser aplicado en el proceso de investigación de la interesada.

Puno, 17 de Julio del 2024

Atentamente,

Dr. Guillermo Zevallos Mendoza
(Psicólogo)
C.Ps.P. 0759

ANEXO 6: Fotos



Nota: aplicación de la encuesta a los colaboradores de la empresa constructora CIMIC

S.A.C Puno



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Winnie Limache Pantigoso
identificado con DNI 70308951 en mi condición de egresado de:

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

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

“ Cultura Organizacional Respeto
a la Salud Emocional de los Colaboradores
de CIMIC S.A.C Puno-2024 ”

Es un tema original.

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

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

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

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

Puno 2 de Septiembre del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



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

Por el presente documento, Yo Winnie Limache Pantigoso
identificado con DNI 70308951 en mi condición de egresado de:

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

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

“ Cultura Organizacional Respeto
a la Salud Emocional de los Colaboradores
de CIMTC S.A.C Puno 2024 ”

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

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

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

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

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

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

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

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 2 de Septiembre del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella