

**Cultura Organizacional y Bienestar Social del Personal de la
Asociación Artesanal Detalles Mágicos del Barrio Emperatriz del
Cantón Santa Elena, 2022**

**Organizational Culture and Social Welfare of the Staff of
the Artisan Association Magical Details of the Emperatriz
Neighborhood of the Santa Elena County in Ecuador**

Alexandra Maribel González-Pinargote¹
Universidad Estatal Península de Santa Elena UPSE,
La Libertad – Ecuador
alexgonpin77@gmail.com

Margarita del Rocío Palma-Samaniego²
Universidad Estatal Península de Santa Elena UPSE,
La Libertad – Ecuador
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE,
Sangolquí – Ecuador
mdpalma3@espe.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2023.4.1903

V8-N4 (jul-ago) 2023, pp. 107-117 | Recibido: 28 de abril de 2023 - Aceptado: 18 de mayo de 2023 (2 ronda rev.)

¹ Digitadora: Petroindustrial, Refinería La Libertad. Compañía Ing. Jorge Rodríguez. Barcia Compañía Best Supli Techn. Compañía Gunter Probst Otto. Jorge Guerrón. Compañía Edmundo Gómez (2003/05/01 hasta 2004/05/31). Encargada del Área de Despacho de materiales – Refinería la Libertad a través de las terciarizadoras: Compañía Energypro. Asistente Administrativo – Unidad de Viceprefectura en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena. Analista – Unidad de Servicios Generales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena. Tesorera del Club Rotario de Salinas Spondylus. Unidad de Viceprefectura en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena. Presidenta del Tribunal Electoral del Barrio 28 de Mayo.
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8206-5921>

² MBA, Ingeniera en Estadística Informática de profesión poseo una Maestría en Administración de Empresas, ambos estudios cursados en la ESPOL. Actualmente cursando el Doctorado en Estadística en la Universidad Nacional del Rosario. Mi experiencia profesional inicio en el 2003 desempeñando cargos en consultoras de investigación de mercados, y desde el 2012 mi experiencia docente hasta la actualidad. Desempeñándome como docente del área de matemáticas, dictando cátedras de estadística y matemáticas. En el transcurso de mi experiencia laboral he participado en eventos científicos contribuyendo al desarrollo de la investigación de la institución y el país realizando publicaciones científicas en revistas de reconocido prestigio nacional e internacional.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4622-394X>

Cómo citar este artículo en norma APA:

González-Pinargote, A., & Palma-Samaniego, M., (2023). Cultura Organizacional y Bienestar Social del Personal de la Asociación Artesanal Detalles Mágicos del Barrio Emperatriz del Cantón Santa Elena, 2022. 593 Digital Publisher CEIT, 8(4), 107-117, <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.4.1903>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

La cultura organizacional y el bienestar social de los empleados son aspectos fundamentales para lograr una organización saludable y productiva en toda empresa, así también en el caso de la Asociación Artesanal Detalles Mágicos, ubicada en el barrio Emperatriz del cantón Santa Elena, en la región costera de Ecuador. El estudio tuvo como propósito: determinar el vínculo que existe entre la cultura organizacional con el bienestar social, para el diseño de un modelo de gestión que beneficie al personal de la organización objeto de análisis. Los resultados presentados hasta ahora sugieren que una minoría significativa de empleados un 55% considera que el bienestar social es bajo, lo que indica una necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales y sociales de la organización. Es importante fomentar una cultura organizacional orientada a la salud mental y el bienestar emocional de los empleados, lo que puede mejorar considerablemente el bienestar social de los empleados. Mejorar la cultura organizacional y el bienestar social de los empleados es esencial para aumentar la satisfacción, la motivación y la productividad en el trabajo, lo que a su vez puede llevar a mejores resultados para la organización. En conclusión, la asociación debe prestar atención tanto a los aspectos cuantitativos como cualitativos del bienestar social y debe involucrar a los empleados en procesos de fortalecimiento de la cultura organizacional y por ende del bienestar social.

Palabras clave: bienestar social, cultura organizacional, clima organizacional.

ABSTRACT

The organizational culture and social well-being of employees are fundamental aspects to achieve a healthy and productive organization in any company, as well as in the case of the Magic Details Artisan Association, located in the Emperatriz neighborhood of the Santa Elena County, in the coastal region of Ecuador. The purpose of the study was to determine the link between organizational culture and social welfare, for the design of a management model that benefits the personnel of the organization under analysis. The results presented so far suggest that a significant minority of employees (55%) consider that social welfare is low, indicating an urgent need to improve the working and social conditions of the organization. It is important to foster an organizational culture geared towards the mental health and emotional well-being of employees, which can greatly improve the social well-being of employees. Improving the organizational culture and social well-being of employees is essential to increase job satisfaction, motivation and productivity, which in turn can lead to better results for the organization. In conclusion, the association must pay attention to both the quantitative and qualitative aspects of social welfare and must involve employees in processes of strengthening organizational culture and therefore social welfare.

Key words: social welfare; organizational culture; organizational climate.

Introducción

La cultura organizacional y el bienestar social dentro de las organizaciones sociales como son las asociaciones artesanales, son dos conceptos que han experimentado un posicionamiento importante, sobre todo, en momentos de crisis como los actuales a nivel económico, social y ambiental, por cuanto han sido considerados como los elementos determinantes para el desarrollo del buen vivir, esto implica una integración tanto organizacional como económica que redundará en beneficios sociales para las partes interesadas, sin descuidar el aspecto de sostenibilidad ambiental. (Petrilli y otros, 2022). Por lo tanto, generar un entorno organizacional óptimo en las asociaciones que tienen en sus metas incrementar la calidad de vida de sus actores se constituye en un factor clave ya que es aquí donde se vinculan las estrategias que realiza la organización, aportando por medio de la cultura organizacional normas y principios entre los asociados con el fin de alcanzar la visión organizacional, generando en este rumbo sentido de pertenencia y compromiso tanto al interior como fuera de la organización. (González & Flores, 2020)

Esta investigación propone: Determinar el vínculo que existe entre la cultura organizacional con el bienestar social para el diseño de un modelo de gestión que beneficie al personal de la Asociación Artesanal Detalles Mágicos del barrio Emperatriz del cantón Santa Elena. Además, responderá a la siguiente interrogante de investigación: ¿De qué manera se asocian la cultura organizacional y el bienestar social del personal de la Asociación Artesanal Detalles Mágicos del barrio Emperatriz del cantón Santa Elena? Además, cómo preguntas específicas: ¿Diagnosticar en qué niveles se encuentra la variable cultura organizacional en la asociación objeto del estudio? Y ¿Evaluar en qué niveles se encuentra la variable bienestar social en la asociación objeto del estudio?

La Cultura Organizacional

Para Reyes (2019), la cultura organizacional es un constructo que se

mantiene en revisión constante, lo que obliga al investigador a tomar una postura determinada ante la vasta definición conceptual del término, siempre considerando los diferentes enfoques que se han desarrollado a lo largo de la historia, siempre tomando en cuenta que aún no se cuenta con la exactitud deseada para posicionar al constructo en un marco de referencia conceptual preciso.

La cultura organizacional es el componente clave de la propia naturaleza de la organización, es dinámica en su naturaleza, fluctuando, dependiendo de diversos elementos, como los vinculados con la dirección empresarial, las condiciones sociales y económicas, en las que se desenvuelve la asociación y los factores psicológicos que coadyuvan a propiciar un sentido de identificación determinado.

Así mismo, Sagredo et.al. (2019), hacen un símil con la psicología humana y señalan que la cultura organizacional es “personalidad de la organización”, ya que los individuos que conforman la organización se ven influenciados en sus comportamientos y desempeños por las normas, reglas, costumbres y principios instituidos dentro de la organización. De esta manera, en los entornos laborales donde los valores empresariales se encuentren más arraigados, sean compartidos y socializados, los empleados se encuentran más influenciados, por tanto, se muestran más leales y por ende presentan un mejor desempeño laboral. Aquí es donde yace, la importancia de que los directivos planifiquen gestione y controlen la organización.

Para Méndez (2019), citado por Rincón et.al. (2021), la cultura organizacional es un constructo grupal que es determinado por la acción social. Así, la identidad y sentimiento de pertenencia a la organización llevan al individuo a creer y mantener una conducta parecida a la de otros individuos consolidada en el tiempo. Por ende, se hace presente el elemento emocional, mediante el cual la persona reconoce normas que direccionan su comportamiento y se generan expectativas acerca de los otros miembros de la organización, disminuyendo la desconfianza y

fomentando la seguridad en sus vínculos sociales que se reflejan a través de la personalidad.

A decir de Reyes y Moros (2019), la cultura de la organización está conformada por un cúmulo de ritos, credos y mitos que transmite a los colaboradores de la organización valores e ideas arraigadas en su interior. Estos elementos internos materializan lo que serían las ideas subjetivas y abstractas, para que un nuevo miembro pueda percibir cómo incide en él.

Las Tres Dimensiones de la Cultura Organizacional

En el estudio de Díaz (2020), la autora concluye que es posible sostener que existe una triple dimensión en la cultura interna.

La identidad corporativa. Son los principios éticos que determinan la visión futura de una empresa, es decir, el posicionamiento que adopta ante diversas situaciones e incluye además la autoimagen con la que quiere ser vista por el mundo. (Pazos, 2020)

El recorrido y formación. En esta dimensión se recopilan las acciones que se vinculan con el camino profesional de cada empleado al interior de la organización, desde el momento en que empieza a formar parte de ella. Incluye, además, las oportunidades que se le brinda para formarse y finaliza con la manera cómo el líder incide en el resto del equipo del trabajo. (De Araujo, 2020)

Las condiciones laborales. Esta dimensión, como Salazar et.al. (2019) lo señalan, es la valoración de los aspectos singulares del puesto de trabajo, como son: las condiciones externas del espacio de trabajo (oficinas, talleres, etc.), las áreas colaborativas comunes (área de reunión, comedor, etc.). Esta incluye además la diversidad del grupo de trabajo (edad, sexo, educación, procedencia, etc.).

El Bienestar Social

Según la encuesta de Bienestar Social de Chile (2021), la conceptualización y evaluación del bienestar social, están determinadas por

la planeación de políticas públicas que hacen lupa en el cambio social. Y define al bienestar como un indicador vinculado al estado del individuo, y relacionándolo con la calidad de vida y el desarrollo humano, convirtiéndose en un proceso dinámico que abre las posibilidades y capacidades de los individuos de una sociedad para que se posibilite el goce de sus derechos y libertades.

El atributo principal de este enfoque conceptual es que persigue siempre la evaluación de eso que los individuos puedan hacer y llegar a ser, por medio del fomento de sus propias capacidades, desafiando obstáculos para alcanzar una mejora en la calidad de vida, buscando siempre el disfrute de la libertad que significa vivir la vida que tanto anhelan.

Para entender de forma precisa el enfoque de capacidades para desarrollar el concepto de bienestar social se hace necesario definir los siguientes términos: resultado y oportunidades. (Albalá y otros, 2019)

A decir de Alonso et.al. (2020), los resultados son la imagen de los “funcionamientos alcanzados” por los individuos, muestran los diferentes elementos que los individuos hacen o son, por tanto, son el cúmulo de estados y actividades que un individuo está logrando, alcanzando o realizando, como son el gozar de buena salud, pertenecer a alguna asociación o red de apoyo, por ejemplo, cuando el individuo se preocupa por el bienestar de los adultos mayores de su comunidad.

Por otra parte, Keyes (1998), citado por Gutiérrez (2018), sostiene que las oportunidades, se refieren a las potencialidades y vías por medio de las cuales los individuos alcanzan o logran un resultado. En esta definición se incluyen los estados sociales y personales, como son el gozar de buena alimentación de manera balanceada, incluyendo también los servicios e infraestructura pública como apoyo para habilitar o alcanzar los resultados y funcionamientos, un ejemplo la entrega de bonos estatales como ayuda familiar.

Dimensiones del Bienestar Social

En este marco conceptual es donde se inscribe esta propuesta sobre bienestar social, que como Keyes (1998), lo señala de una manera muy simplista es “la valoración que hacemos de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad”, y está formado por las siguientes dimensiones:

La Integración Social. La cual Keyes (1998), la interpreta como “la evaluación de la calidad de las relaciones que mantenemos con la sociedad y la comunidad”, señalando además que: los individuos sanos desarrollan un sentimiento de pertenencia con la sociedad mediante vínculos sociales con familiares, vecinos, etc.

La Aceptación Social. El mismo Keyes, sostiene que, desde el paradigma del bienestar y la salud, la conjugación social es sólo un punto de inicio, ya que se vuelve importante pertenecer y sentirse dentro de un grupo, colectivo o comunidad, siendo condición necesaria que se cumplan dos condiciones confianza y aceptación de los rasgos positivos y negativos de nuestra propia vida, como indicadores de salud mental. (Keyes, 1998).

La Contribución Social. Hace que el confiar en los demás y en nosotros mismos se acompañe de ese sentirse útil para los demás, transformándonos en un elemento importante de la sociedad con algo útil que aportar al mundo. Y que ese aporte sea considerado y bien recibido y valorado. (Keyes, 1998).

La Actualización Social. Según Keyes (1998), la noción de sociedad y las organizaciones que la conforman son entidades variables no estáticas, se trasladan en un sentido con el propósito de alcanzar metas y objetivos para nuestro beneficio (confianza en el cambio social futuro).

Y, por último, **la coherencia social**, el mismo autor la define como la capacidad que se tiene para comprender su dinámica, ya que un individuo en bienestar tiene la percepción de comprender todo lo que acontece a su alrededor.

Metodología

En este acápite se expone el marco metodológico empleado en la investigación, entre los elementos investigativos utilizados se tiene el método mixto de investigación, que como lo señala Dawada et. al. (2021), permite abordar preguntas de investigación complejas y explorar fenómenos desde diferentes perspectivas, combinando la profundidad y riqueza de los datos cualitativos con la generalización y objetividad de los datos cuantitativos. Además, este enfoque puede proporcionar una triangulación de datos, lo que significa que los resultados obtenidos se pueden validar y fortalecer al comparar los hallazgos de los métodos cualitativos y cuantitativos utilizados en el estudio. Para esto se recurre a la revisión bibliográfica, usando criterios como la selección por su relevancia de documentos teóricos y de investigación que aborden las temáticas de la cultura organizacional y del bienestar social que justifiquen su pertinencia en la investigación social y específicamente la desarrollada en la asociación artesanal objeto de estudio.

La técnica utilizada es la encuesta que a decir de Feria et.al. (2020), se trata de una entrevista realizada mediante un cuestionario. Y la consideran como un método empírico que usa un instrumento o formulario impreso o digital, que los individuos indagados llenan por sí mismo, por su propia voluntad, con el propósito de acceder a respuestas que coadyuven a solucionar el problema de estudio.

Se trata además de una investigación de campo que como señalan Irgil et. al. (2021), en esta investigación se hace necesaria una implicación directa del investigador con las fuentes de información no documentales, además las divide en globales e individuales, en la primera existe una aproximación global con el tema, indagando características sociales, económicas, humanas, mientras que en la segunda se aborda al miembro más importante del grupo (al líder). Para esto, el investigador se aproxima al entorno natural donde conviven los sujetos de estudio obteniendo datos que luego serán analizados para descubrir relaciones e interacciones en las estructuras sociales abordadas.

El instrumento para utilizar es el cuestionario que medirá el nivel de percepción que tienen los sujetos investigados acerca de las variables de estudio, cabe señalar que el centro de medición MIDE (2020), lo define como un instrumento que se utiliza para de forma ordenada, recopilar información o sondeo, usualmente está compuesto por una serie de preguntas que facilitan la obtención de datos estandarizados.

Población

La población en estudio es la conformada por 40 miembros de la Asociación Artesanal Detalles Mágicos del Barrio Emperatriz del Cantón Santa Elena. En palabras de Wani (2018) , la población es el grupo de casos limitados y accesibles, que servirá de universo, que al recurrir a toda la población se la conoce como muestra no probabilística de tipo censal, este conjunto debe cumplir con criterios de inclusión y exclusión para avalar la pertinencia de los sujetos elegido.

Método de Validación

Se recurrió a la validación del contenido de los instrumentos, por medio del juicio de expertos. Así, Fernández et. al. (2019), sostienen que se trata de una forma de verificar la fiabilidad de un estudio, se trata de una opinión informada de profesionales con dominio del tema a tratar, reconocidos como expertos cualificados, por tanto, con autoridad para emitir juicios y valoraciones acerca del instrumento.

Resultados

Niveles de la Variable Cultura Organizacional

La variable “Cultura Organizacional” en la Asociación Artesanal Detalles Mágicos del Barrio Emperatriz del Cantón Santa Elena:

Tabla 1

Niveles de la Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Media	30	75.0
	Baja	10	25.0
	Total	40	100.0

Nota. Obtenido a partir de datos del instrumento cultura organizacional.

Según los datos de la tabla, se observa lo siguiente:

El 75% de los individuos en la muestra tiene un nivel de cultura organizacional considerado como “Media”.

El 25% de los individuos en la muestra tiene un nivel de cultura organizacional considerado como “Baja”.

Estos resultados indican que la mayoría de los individuos en la muestra tienen un nivel de cultura organizacional medio, mientras que una minoría tiene un nivel bajo. Es importante tener en cuenta que estos resultados se basan en la muestra de 40 individuos y no se puede generalizar automáticamente a toda la población. Sin embargo, dentro del alcance de la muestra, los datos sugieren una distribución desigual en los niveles de cultura organizacional, con una prevalencia mayor de niveles medios. Estos hallazgos pueden ser útiles para comprender la situación actual de la cultura organizacional y pueden servir como punto de partida para implementar estrategias de mejora o intervenciones específicas dirigidas a fortalecer la cultura organizacional en aquellos individuos con niveles bajos.

Niveles de la Variable Bienestar Social

Tabla 2

Niveles de la variable bienestar social

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	18	45.0
	Malo	22	55.0
	Total	40	100.0

Nota. Obtenido a partir de datos de los instrumentos cultura organizacional y bienestar social.

A partir de los datos de la tabla, se pueden hacer las siguientes interpretaciones:

El 45% de los individuos en la muestra tiene un nivel de bienestar social considerado como “Regular”.

El 55% de los individuos en la muestra tiene un nivel de bienestar social considerado como “Malo”.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los individuos en la muestra tienen un nivel de bienestar social calificado como “Malo”, mientras que una minoría tiene un nivel “Regular”.

Es importante tener en cuenta que estos resultados se basan en la muestra de 40 individuos y no se pueden generalizar automáticamente a toda la población. Sin embargo, dentro del alcance de la muestra, los datos indican una prevalencia significativa de niveles de bienestar social considerados como “Malo”. Es importante que la asociación involucre a los empleados en el proceso de fortalecimiento del bienestar social, para asegurar que las intervenciones sean adecuadas y respondan a las necesidades y desafíos específicos que enfrentan. Mejorar el bienestar social de los empleados no solo puede tener un impacto positivo en su calidad de vida y satisfacción laboral, sino que también puede contribuir a una mayor productividad y éxito organizacional.

Relación Entre la Cultura Organizacional y el Bienestar Social

Tabla 3

Relación entre las variables

Rho de Spearman	Variable Bienestar Social
	Coefficiente de correlación
	.522**
Variable Cultura Organizacional	Sig. (bilateral)
	.001
	N
	40

Nota. Obtenido a partir de datos de los instrumentos cultura organizacional y bienestar social.

Los resultados indican que hay una correlación positiva moderada entre la variable de “Cultura Organizacional” y la variable de “Bienestar Social” en la Asociación Artesanal Detalles Mágicos del Barrio Emperatriz del Cantón Santa Elena.

El coeficiente de correlación de Spearman de .522** indica que hay una relación significativa entre estas dos variables, lo que sugiere que a medida que la cultura organizacional mejora, el bienestar social de los empleados/as también tiende a mejorar.

La significancia bilateral de .001 indica que la probabilidad de que esta correlación se haya producido al azar es extremadamente baja.

Tabla 3.

Modelo de regresión lineal

Modelo	R	R cuadrado
1	.522 ^a	.272
a. Predictores: (Constante), Variable Independiente Cultura Organizacional		

Nota. Obtenido a partir de datos de los instrumentos cultura organizacional y bienestar social.

El modelo de regresión lineal indica que hay una relación moderada positiva entre la variable de “Cultura Organizacional” y la variable de “Bienestar Social” en la Asociación Artesanal Detalles Mágicos del Barrio Emperatriz del cantón Santa Elena.

El valor de R cuadrado de .272 indica que la cultura organizacional explica el 27.2% de la variabilidad en el bienestar social de los empleados.

Es importante tener en cuenta que, aunque estos resultados sugieren una relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar social, no necesariamente implica causalidad. Es decir, no podemos afirmar con certeza que la cultura organizacional es la única variable que afecta el bienestar social de los empleados, ya que puede haber otros factores que influyan en el bienestar social.

En general, estos resultados son útiles para la dirección de la asociación, ya que sugieren que mejorar la cultura organizacional puede llevar a una mejora en el bienestar social de los empleados.

Discusión

Sobre la base de los resultados presentados hasta ahora, se puede decir que la Asociación Artesanal Detalles Mágicos tiene un desafío importante en términos de mejorar el bienestar social de sus empleados. Si bien la mayoría de los empleados tienen un bienestar social regular, una minoría significativa (45%) experimenta un bienestar social bajo, lo que indica una necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales y sociales de la organización.

Los resultados también indican una relación positiva entre la cultura organizacional y el bienestar social de los empleados/as. Tanto el coeficiente de correlación como los modelos de regresión lineal sugieren que mejorar la cultura organizacional puede llevar a una mejora en el bienestar social de los empleados.

En particular, el modelo de regresión lineal muestra que el clima organizacional es un

predictor significativo del bienestar social de los empleados, lo que sugiere que mejorar el clima organizacional podría ser un enfoque efectivo para mejorar el bienestar social de los empleados. Por otro lado, la cultura organizacional solo explica el 27.2% de la variabilidad en el bienestar social, lo que sugiere que hay otros factores que también influyen en el bienestar social de los empleados/as.

Por lo tanto, se recomienda que la dirección de la Asociación preste atención tanto al clima organizacional como a otros factores que puedan afectar el bienestar social de los empleados. Sería recomendable llevar a cabo una investigación más detallada para comprender mejor los factores que influyen en el bienestar social de los empleados y tomar medidas concretas para abordar las áreas de mejora.

En conclusión, mejorar la cultura organizacional y el bienestar social de los empleados es esencial para aumentar la satisfacción, la motivación y la productividad en el trabajo, lo que a su vez puede llevar a mejores resultados para la organización. Es importante que la dirección de la Asociación tome medidas concretas para mejorar la cultura organizacional y el bienestar social de los empleados para mejorar la calidad de vida de estos y fortalecer el desempeño general en la organización. (González & Flores, 2020)

Claramente, la cultura organizacional es un aspecto fundamental que impacta en la satisfacción y bienestar social de los empleados. Es necesario que la dirección de la Asociación implemente una estrategia sólida y efectiva para mejorar la cultura organizacional de la empresa, lo que a su vez mejorará el bienestar social de los empleados. Esto puede incluir la definición de valores y principios claros, la promoción de una comunicación abierta y transparente, la implementación de prácticas justas y equitativas de gestión de recursos humanos y la promoción de un clima organizacional positivo y colaborativo. (De Araujo, 2020; Pazos, 2020)

Otra medida recomendable es fomentar una cultura organizacional orientada a la salud

mental y el bienestar emocional de los empleados. Es importante que la organización promueva un ambiente laboral que valore la salud mental de sus colaboradores y fomente un estilo de vida saludable. Las políticas de trabajo flexible, la promoción de la actividad física, la atención a la nutrición y la implementación de programas de apoyo emocional son algunas medidas que pueden ser efectivas para mejorar el bienestar social dentro de la organización.

En general, el bienestar social de los empleados es un aspecto fundamental para lograr una cultura organizacional sana y productiva. Es necesario que la dirección de la Asociación realice una evaluación sistemática de la cultura organizacional y el bienestar social, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora y tomar medidas efectivas. Al mejorar la cultura organizacional y el bienestar social del equipo de trabajo, la Asociación podrá aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez tendrá un impacto positivo en el desempeño y los resultados de la organización.

Conclusiones

Basado en los resultados presentados, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

El bienestar social de los empleados es una preocupación importante en la Asociación objeto de estudio, ya que en un 45% de ellos se evidencia un bajo bienestar social.

La cultura y el clima organizacionales tienen una relación positiva con el bienestar social de los empleados en la organización. Mejorar el clima y la cultura organizacional podría ser una estrategia efectiva para mejorar el bienestar social de los empleados y de esta manera motivar el mejor desempeño y cumplimiento de tareas y actividades asignadas.

La cultura organizacional explica el 27.2% de la variabilidad en el bienestar social de los empleados, lo que sugiere que otros factores también influyen en el bienestar social.

Se requiere un enfoque multidimensional para mejorar el bienestar social de los empleados,

que incluye mejoras en las condiciones laborales y sociales, así como un ambiente laboral orientado a la salud mental y el bienestar emocional de todos los colaboradores de la organización.

La dirección de la Asociación debe prestar atención tanto a los aspectos cuantitativos como cualitativos del bienestar social de los empleados, y debe involucrar a los mismos en el proceso de mejora de la cultura organizacional y el bienestar social. La participación y el liderazgo son fundamentales para lograr una cultura organizacional saludable y productiva.

Modelo de Gestión.

En cuanto al modelo de gestión para la mejora del bienestar social, se sugiere la implementación de medidas que involucren a los empleados y la dirección de la organización. Se podría comenzar por realizar una evaluación exhaustiva de la cultura y el clima organizacional, con la finalidad de identificar los aspectos que necesitan ser mejorados. A partir de ahí, se pueden establecer objetivos específicos y metas de mejora, con la participación de todos los actores del proceso administrativo y de gestión de la organización.

Es importante promover una cultura organizacional positiva, orientada a la salud mental y el bienestar emocional de los empleados. Se pueden llevar a cabo actividades de formación y entrenamiento que permita el desarrollo de habilidades socioemocionales y técnicas para afrontar situaciones estresantes y desafiantes en el trabajo.

Asimismo, se sugiere mejorar las condiciones laborales y sociales de los empleados. Por ejemplo, se pueden revisar los salarios y los beneficios, los horarios de trabajo y las políticas de permisos y licencias, entre otros aspectos.

En resumen, se propone un modelo de gestión participativo y orientado a la mejora continua, que permita a la organización lograr una cultura y un clima organizacional saludable y

productivo, y mejorar el bienestar social de todos los funcionarios de la organización estudiada.

Referencias Bibliográficas

- Albalá, Guido, y Biglieri. (2019). Ciudadanía, participación sociopolítica y bienestar social: Fundamentos teóricos. *Anuario de investigaciones*, 37(2), 99 -109. <https://www.redalyc.org/>
- Alonso, Salinas, Gutiérrez, González, Pinzón, Jiménez, Gálvez, Martínez, y Salvador. (2020). Evaluación del impacto de un plan multisectorial de promoción de salud y bienestar social en Andalucía. *Gaceta Sanitaria*, 34(6), 615-623. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.01.001>
- Castañeda, y Dávila. (2021). Haciendo camino al andar: características de los líderes y lideresas comunitarias en el sur de Córdoba y Urabá - Darién. Caso CORDUPAZ Colombia. *El ágora USB*, 21(2), 502 - 519. <https://doi.org/10.21500/16578031.5126>
- Dawadi, Shrestha, y Giri. (2021). Mixed-Methods Research: A Discussion on its Types, Challenges, and Criticisms. *Journal of Practical Studies in Education*, 25-37. <https://bit.ly/3pCYqJQ>
- De Araujo. (2020). *Cultura organizacional e innovación: una revisión de la literatura*. Tesis de Maestría. EAFIT. Repositorio Universidad EAFIT. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16043/Natalia_DeAraujoUribe_2020.pdf?sequence=2
- Díaz, P. (2020). La triple dimensión de la cultura organizacional: un estudio aplicado a empresa de moda españolas. *Revista Prisma Social*, 2(29), 80 - 97. <https://revistaprismasocial.es/article/view/3617/4186>
- EBS . (2021). *Marco teórico de la Encuesta de Bienestar Social*. Observatorio Social de Chile. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/EBS_2021_Marco_teorico.pdf
- Feria, Matilla, y Mantecón. (2020). La entrevista y la encuesta. Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista didáctica y educación*, 1(1), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>
- Fernández , R., Martínez, R., Palmero, D., Gálvez, S., & Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2), 441 - 450. <https://doi.org/S/D>
- Gozález, R., y Flores, K. (2020). Cultura organizacional y sostenibilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodo de confinamiento social. *Revista Internacional Multidisciplinaria*, 1(1), 28-41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8432629>
- Gutierrez. (2018). *Instalación del sistema de saneamiento básico y su influencia en el bienestar social de la población en la zona rural de Llapa - distrito de Llapa - San Miguel - Cajamarca, 2018*. Tesis de Maestría UCV. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30203/Gutierrez_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Irgil, Kreft, Lee, Willis, y Zvobgo. (2021). Field Research: A Graduate Student's Guide. *International Studies Review*, 1495-1517. <https://doi.org/10.1093/isr/viab023>
- Keyes. (1998). Social Well-Being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2787065>
- Mendez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura orgnizacional y estrategia. *Universidad y Empresa*, 21(37), 136 - 169. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- MIDE. (2020). *Desarrollo de Instrumentos de evaluación: cuestionarios*. Cuadernillo técnico de evaluación educativa. Santiago: Centro de Medición MIDE

- UC. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Ouchi. (1982). *Teoría Z*. México: Fondo Educativo Interamericano. <https://www.casadellibro.com/libro-teoria-z/mkt0005893654/11604995>
- Pazos, W. (2020). *La identidad corporativa en las organizaciones, Lima. Tesis USMP*. Repositorio Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7581/PAZOS_FW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Petrilli, Juárez, y Herrera. (2022). Cultura organizacional pra el desarrollo social sostenible en microempresas. Diseño de un instrumento para su evaluación. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo* , 11(1), 110-129. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.659
- Posso. (2019). El valor de la solidaridad en los currículos de comunicación de la Universidad Cooperativa de Colombia. *Revista Educación* , 43(1), 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.28910>
- Reyes, y Moros. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Estudios del Desarrollo Social*, 7(1), versión online. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
- Reyes, y Moros. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-218. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
- Rincón, y Aldana. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2), 1-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/24631140.6675>
- Salazar, Guerrero, Machado, y Cañedo. (2019). Clima y cultura organizacional: doscomponentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 115-125. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?scrip>
- Segredo, García, León, y Perdomo. (2019). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infodir: Información para directivos de la Salud.*, 1(24), 86-99. <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>
- Wani. (2018). *Population and Sample*. M.A. Edu/Research Methodology/Sampling. <https://bit.ly/3mJO8qx>