

Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud

Relation between work stress and organizational culture in employees of the health sector

DIAZ CORDERO, Gustavo D.¹

PLAZA GÓMEZ, María T.²

HERNÁNDEZ RIAÑO, Helman E.³

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo estudiar la relación entre Estrés Laboral y Cultura Organizacional en los empleados administrativos del sector salud de la ciudad de Montería – Colombia. Se realizó una investigación cuantitativa no experimental transversal relacional/causal en la cual se aplicaron los instrumentos OCAI (Cultura organizacional) y el cuestionario de estrés laboral de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los resultados obtenidos muestran que las diferentes culturas tienen efecto sobre las dimensiones de estrés laboral en las organizaciones de salud tanto de naturaleza pública como privada.

Palabras clave: cultura organizacional; estrés laboral; empresas del sector salud.

Abstract

This research had objective to study the relationships between work stress and organizational culture in the administrative employees of health field of the City Montería - Colombia. Made a non-experimental quantitative cross causal-relational research, where were applied instruments OCAI for organizational culture and stress work questionnaire of the psychosocial risk battery of work and social security Ministry. The results got to showed that different cultures had effect over work stress dimensions in the health organizations public or private.

Key words: organizational culture; work stress; health sector

1. Introducción

El sector salud en Colombia es actualmente uno de los mayores generadores de empleos, ofreciendo alrededor de un millón de empleos directos, sin incluir la cantidad de empleos indirectos que surgen gracias a su cadena de producción (Hernández, Plaza, & Daza, 2017). Cabe resaltar, que el sector Salud en Colombia enmarca “la gestión social, ambiental y económica de las Instituciones prestadoras de salud (I.P.S.), de igual forma, el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) es el marco utilizado por estas entidades para ofrecer un servicio de excelente calidad, eficiente y oportuno; en el funcionamiento de este sistema interactúan entidades tanto

¹ Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Córdoba, carrera 6 No. 76-103, Montería, Colombia, gustavodadico11@hotmail.com

² Profesora Titular, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Córdoba, Carrera 6 No. 76-103, Montería, Colombia, mtplaza@correo.unicordoba.edu.co

³ Profesor Titular, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Córdoba, Carrera 6 No. 76-103, Montería, Colombia, hhernandez@correo.unicordoba.edu.co

públicas como privadas, las cuales cuentan con trabajadores tanto administrativos como asistenciales, que deben estar en buen estado para garantizar ofrecer un óptimo servicio (Cámara Sectorial de Salud ANDI, 2015).

La cultura organizacional y el estrés laboral son dos temas de gran importancia en una empresa, por tanto, conocer su incidencia en los trabajadores resulta fundamental, sin embargo, lograr esta tarea requiere de amplios estudios y personal capacitado en el tema, con el fin de saber cuáles son los factores que afectan a los trabajadores sometidos a estrés laboral, dependiendo del tipo de cultura que se presente dentro de la organización (Moreno Jiménez, 2012).

El estrés laboral es un riesgo que afecta a un gran número de personas en las organizaciones, generando para las empresas “altos costos a nivel de personal, psicosocial y económico” (Sánchez, 2011). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es el producto de diversos factores en donde se incluyen trabajos que presenten actividades monótonas y rutinarias, que generen un volumen excesivo de tareas a realizar, trabajos en los que el personal no tenga control en la toma de decisiones, en donde el trabajador sienta que no juega un papel importante, en aquellos donde el trabajador siente que está siendo supervisado o monitoreado por personas inadecuadas o un trabajo en donde se manejen malas relaciones interpersonales, entre otros factores (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Además, el estrés laboral se ve asociado a la cultura de la organización, considerando factores como la moral, el nivel de satisfacción, las relaciones interpersonales asociadas a la comunicación, la capacidad de solucionar conflictos y de tomar decisiones encaminadas al cambio y al mejoramiento continuo, estos factores en el ámbito laboral influirán de una manera significativa en los comportamientos del personal y con ello en los resultados obtenidos (Martinench, 2014).

Por otra parte, la cultura organizacional se considera un conjunto de creencias que afectan las actitudes laborales de un grupo de personas determinando la metodología que utilizarán los trabajadores en una empresa para trabajar, es decir, la cultura en una organización afectará la percepción o interpretación que tengan los trabajadores respecto a las tareas que realicen dentro de la organización, de igual forma evidenciará la forma en la que deciden laborar, sus costumbres y sus conductas (Lapo-Maza & Bustamante-Ubilla, 2018), (Pacheco & Rodríguez, 2019).

En el año 2013 se realizó un estudio de carácter cuantitativo con el objetivo de determinar la relación entre el tipo de cultura y el bienestar en el sector salud. Los investigadores encontraron que el tipo de cultura organizacional grupal está asociado de manera consistente y más fuerte con la salud mental y el bienestar en comparación con los otros tipos de cultura organizacional. Dicho estudio concluye que el tipo de cultura manejado dentro de una organización de salud es importante identificarlo debido a que este determinará los resultados en el largo plazo y también el nivel de satisfacción de los trabajadores (Marchand, Haines, & Dextras-Gauthier, 2013).

2. Metodología

Se desarrolló una investigación cuantitativa no experimental de cohorte transversal relacional/causal cuyo fin fue establecer la relación existente entre la cultura organizacional y el estrés laboral en trabajadores administrativos de empresas del sector salud de la ciudad de Montería (Colombia), incluyendo en ellas a Entidades Promotoras de Salud (E.P.S.) y a Instituciones Prestadoras de Servicios (I.P.S.), para el desarrollo de esta investigación se utilizaron dos instrumentos aplicados al personal administrativo de ocho (8) empresas de este sector, estos instrumentos permitieron recolectar información de las variables de estudio, con el fin de ser analizadas y establecer la relación existente entre las mismas.

Para llevar a cabo la investigación, se realizó una revisión de literatura con el fin de apoyar el desarrollo de la misma y obtener instrumentos que permitieran medir las variables de estudio.

Se tomó una muestra de dos (2) E.P.S. y seis (6) I.P.S. Se aplicaron doscientos una (201) encuestas a trabajadores del área administrativa de estas ocho (8) empresas, entre los que se encontraban técnicos/tecnólogos en sistemas y redes, profesionales en medicina, enfermería, ingeniería, administración, contabilidad, auxiliares de enfermería y auxiliares técnicos administrativos y contables.

En la muestra utilizada para el estudio, se encontró que el 87% de los trabajadores son menores de 40 años, donde las edades más frecuentes son entre los 23 y 28 años, los cuales corresponden a un 30% de la muestra total. De igual forma, el 37% de los trabajadores tienen entre 2 y 5 años de antigüedad en la empresa y el 30% menos de un año. Así mismo, el 62% de los trabajadores no tienen personal a su cargo.

Una vez terminada la aplicación de los cuestionarios, se tabuló la información utilizando libros de Excel, en donde se describían cada una de las variables medidas con los respectivos resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario, utilizando la siguiente codificación (Ver cuadro 1, 2 y 3).

Cuadro 1

Dimensiones y codificación instrumento OCAI.

Cultura	Codificación	Ítems Que La Identifican
Características Dominantes (CDC)	CDC1, CDC2, CDC3, CDC4	98, 99, 100, 101
Aspectos Estratégicos (AEC)	AEC1, AEC2, AEC3, AEC4	102, 103, 104, 105
Liderazgo (LDC)	LDC1, LDC2, LDC3, LDC4	106, 107, 108, 109
Factores Integradores (FIC)	FIC1, FIC2, FIC3, FIC4	110, 111, 112, 113

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 2

Codificación e ítems que miden la variable cultura por cada tipo.

Cultura	Codificación	Ítems Que La Identifican
Clan	CDC1, AEC1, LDC1, FIC1	98,102,106,110
Adhocrática	CDC2, AEC2, LDC2, FIC2	99,103,107,111
Mercado	CDC3, AEC3, LDC3, FIC3	100,104,108,112
Jerarquía	CDC4, AEC4, LDC4, FIC4	101,105,109,113

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 3

Dominios, ítems y codificación del instrumento de estrés laboral.

Dominio	Codificación	Ítems del cuestionario
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (EVE)	EVE1, EVE2, EVE3, EVE4, EVE5, EVE6, ..., EVE31	Ítems del 1 al 31
Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral de la batería de riesgo psicosocial forma B (VFT)	VFT1, VFT2, VFT3, VFT4, ..., VFT18	Ítems del 32 al 49
Factores de riesgo psicosocial intralaboral forma b, dimensión jornada de trabajo (JBT)	JBT1, JBT2, JBT3, ..., JBT8	Ítems del 50 al 57

Dominio	Codificación	Ítems del cuestionario
Relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo (ROP)	ROP1, ROP2, ROP3, ..., ROP12	Ítems del 58 al 69
Información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo (RET)	RET1, RET2, RET3, RET4, RET5	Ítems del 70 al 74
Satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo (SRT)	SRT1, SRT2, SRT3, SRT4, SRT5	Ítems del 75 al 79
Condiciones ambientales del (los) sitio (os) o lugares donde habitualmente realiza su trabajo (CAS)	CAS1, CAS2, CAS3, ..., CAS12	Ítems del 80 al 91
Esfuerzo mental que le exige su trabajo (EMT)	EMT1, EMT2, EMT3, EMT4, EMT5, EMT6	Ítems del 92 al 97

Fuente: Elaboración Propia.

2.1. Instrumentos

El instrumento de medición de Cultura Organizacional utilizado en la investigación fue el establecido y propuesto por Quinn y Rohrbaugh, denominado OCAI por sus siglas en inglés (Organizational Culture Assessment Instrument), asumiendo el modelo de valores en competencia (Quinn & Rohrbaugh, A competing values approach to organizational effectiveness., 1981), (Quinn & Rohrbaugh, 1983), el cual fue actualizado más tarde por Quinn estableciendo 16 preguntas para evaluar la cultura organizacional, cuatro preguntas para cada una de las cuatro dimensiones (características dominantes en la organización, aspectos estratégicos, liderazgo y factores integradores), utilizando para ello la respuesta tipo de Likert basada en la frecuencia (Quinn R. , 1988), (Calderón & Serna , 2009).

Para la medición de estrés laboral se utilizó el instrumento de evaluación del estrés laboral de la batería de riesgo psicosocial construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia, cabe resaltar que el instrumento consta de 31 ítems (Villalobos F. G., 2005), (Villalobos, Rondón, Escobar, Jiménez, & Vargas, 2010).

De igual forma, se utilizaron otros ítems de la batería que analizaban variables relacionadas con el estrés laboral. Del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, se tomaron preguntas relacionadas con la vida del trabajador fuera del lugar de trabajo con un total de 18 ítems. Del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, se tomaron 8 ítems referentes a la jornada de trabajo, 12 ítems relacionados con las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo, 5 ítems referentes a la información que recibe el trabajador sobre su rendimiento en el trabajo, 10 preguntas relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y seguridad que le ofrece el trabajo al trabajador. Del cuestionario factores de riesgo psicosocial forma A, 15 preguntas relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(os) o lugares donde habitualmente realizan el trabajo, y 6 ítems referentes al esfuerzo mental que exige el trabajo. Para un total de 105 ítems utilizados para medir estrés laboral (Ministerio de Salud y Protección Social, 2010).

En cuanto a la validez del instrumento para medir cultura organizacional se utilizaron tres indicadores que permitieron establecer la validez y confiabilidad del instrumento en Colombia: validez de contenido, fiabilidad o consistencia interna y validez de constructo, mediante validez convergente y validez discriminante (Venkatraman & Grant, 1986). Para la validez de contenido se realizó una revisión detallada y minuciosa de la literatura, luego se practicó un juicio de expertos por investigadores especializados en el tema y por último un pretest en ocho (8) empresas del sector manufacturero (Hernandez & Gómez, 2009), (Calderón & Serna , 2009). Además, se

determinó la fiabilidad del instrumento, para ello se calculó el coeficiente de Alpha Cronbach, donde se obtuvo un coeficiente Alpha de 0,864 para los 16 ítems del instrumento, lo que significa que hay consistencia interna del mismo. De igual forma, con el objetivo de comprobar la validez del constructo se utilizó un análisis de validez convergente, en donde se obtuvo como resultado correlaciones significativas al 1% y al 5%; así mismo, se realizó un análisis para comprobar la validez discriminante de cada uno de los ítems del instrumento, para ello se estudiaron las correlaciones de los ítems de una dimensión con respecto a las otras (Calderón & Serna, 2009).

Por otro lado, la confiabilidad del cuestionario para medir estrés laboral se utilizó un análisis de validez concurrente, en donde los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables (Ministerio de Salud y Protección Social, 2010). De igual forma, se calcularon los coeficientes de consistencia interna, obteniendo en los resultados que las dimensiones evaluadas contenían adecuados índices de acuerdo con el criterio mínimo sugerido para la investigación, teniendo en cuenta, las consideraciones sugeridas por el Ministerio de Protección Social (Ministerio de Salud y Protección Social, 2010).

2.2. Hipotesis

Para el desarrollo de la investigación, y teniendo en cuenta la literatura, se plantean las siguientes hipótesis:

Cultura Clan:

Hipótesis I: La cultura clan tiene efecto sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas del trabajo.

Hipótesis II: La cultura clan tiene efecto sobre la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece el trabajo.

Hipótesis III: La cultura clan tiene efecto sobre la información que el trabajador recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

Cultura adhocrática:

Hipótesis IV: La cultura adhocrática tiene efecto sobre la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece el trabajo.

Hipótesis V: La cultura adhocrática tiene efecto negativo sobre los factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Hipótesis VI: La cultura adhocrática tiene efecto sobre la información que recibe el trabajador sobre su rendimiento en el trabajo.

Hipótesis VII: La cultura adhocrática tiene efecto sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas del trabajo.

Cultura mercado:

Hipótesis VIII: La cultura mercado tiene efecto sobre la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece el trabajo.

Hipótesis IX: La cultura mercado tiene efecto sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas del trabajo.

Hipótesis X: La cultura mercado tiene efecto sobre las condiciones ambientales del(los) sitio(os) o lugares donde habitualmente se realiza el trabajo.

Hipótesis XI: La cultura mercado tiene efecto mediado por la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece el trabajo hacia el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

Hipótesis XII: La cultura mercado tiene efecto mediado por las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas del trabajo hacia el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

Hipótesis XIII: La cultura mercado tiene efecto mediado por sobre las condiciones ambientales del(los) sitio(os) o lugares donde habitualmente se realiza el trabajo hacia el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

Cultura jerárquica:

Hipótesis XIV: La cultura jerárquica tiene efecto negativo sobre los factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Hipótesis XV: La cultura jerárquica tiene efecto sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas del trabajo.

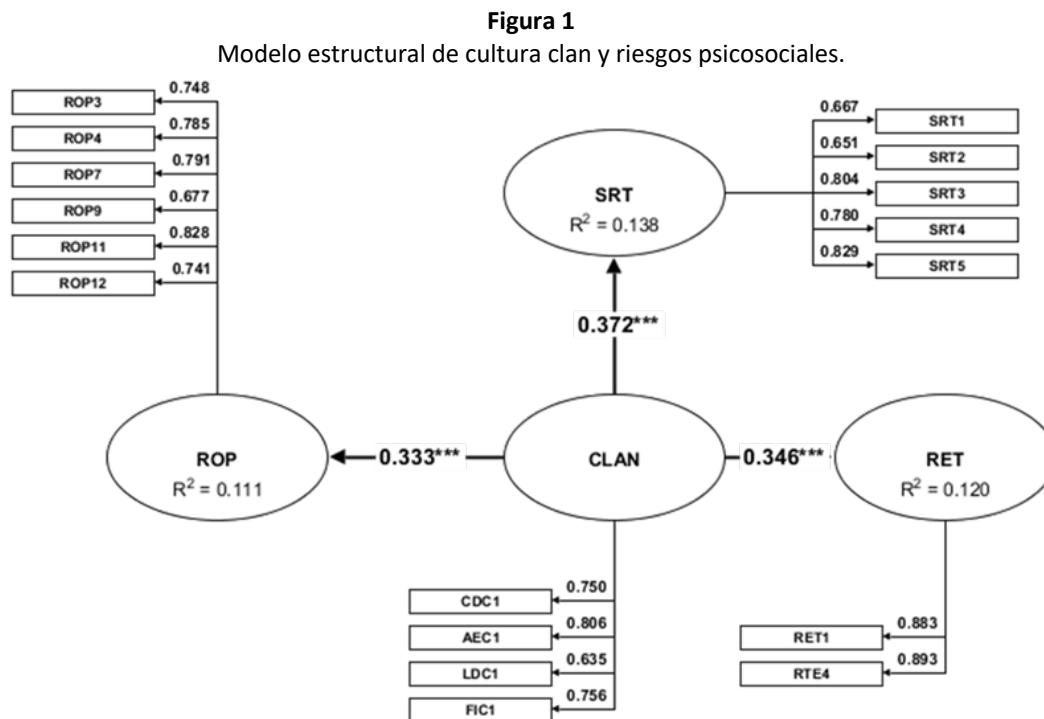
Hipótesis XVI: La cultura jerárquica tiene efecto sobre la información que el trabajador recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

Hipótesis XVII: La cultura jerárquica tiene efecto sobre los factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Hipótesis XVIII: La cultura jerárquica tiene efecto sobre la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece el trabajo.

3. Resultados

En la figura 1, se pueden observar las cargas de regresión que genera la cultura clan sobre los riesgos psicosociales (Hipótesis I, II, III), con un 99,9% de confiabilidad, de igual forma se obtuvieron valores satisfactorios y confiables de las cargas factoriales entre los ítems de cada dimensión. Así mismo, se pudo observar que existen efectos directos entre las variables de estudio ($\beta_1=0,333$; $\beta_2=0,346$; $\beta_3= 0,372$).



Fuente: Elaboración propia

Además, el porcentaje de varianza explicada R^2 indica que el 11,11% de la varianza de ROP, el 13,8% de la varianza de SRT y el 12% de la varianza de RET es explicada por la variable cultura clan. Adicional a lo anterior, se calcularon los índices: Alpha de Cronbach (α), rho de Dijkstra-Henseler (ρ_A) y rho de Jöreskog (ρ_c), los cuales se consideran confiables si superan un valor de 0,70, como se observa en el cuadro 4 todos los indicadores alcanzan estos valores lo que garantiza la validez del estudio y el nivel de precisión del análisis estadístico. los resultados arrojados son los siguientes (Ver cuadro 4):

Cuadro 4
Indicadores de fiabilidad y validez convergente de los constructos para el modelo estructural de cultura clan y riesgos psicosociales.

Constructo	ρ_A	ρ_c	A	AVE
ROP	0.8702	0.8929	0.8578	0.5825
RET	0.7327	0.8817	0.7317	0.7884
SRT	0.8116	0.864	0.8016	0.562
CLAN	0.7302	0.8273	0.7207	0.546

Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, se analizó la validez discriminante, utilizando HTMT, en donde se espera obtener resultados menores de 0,90 (Ver cuadro 5). Por tanto, se puede afirmar que los ítems analizados se encuentran mayormente relacionados con las variables latentes.

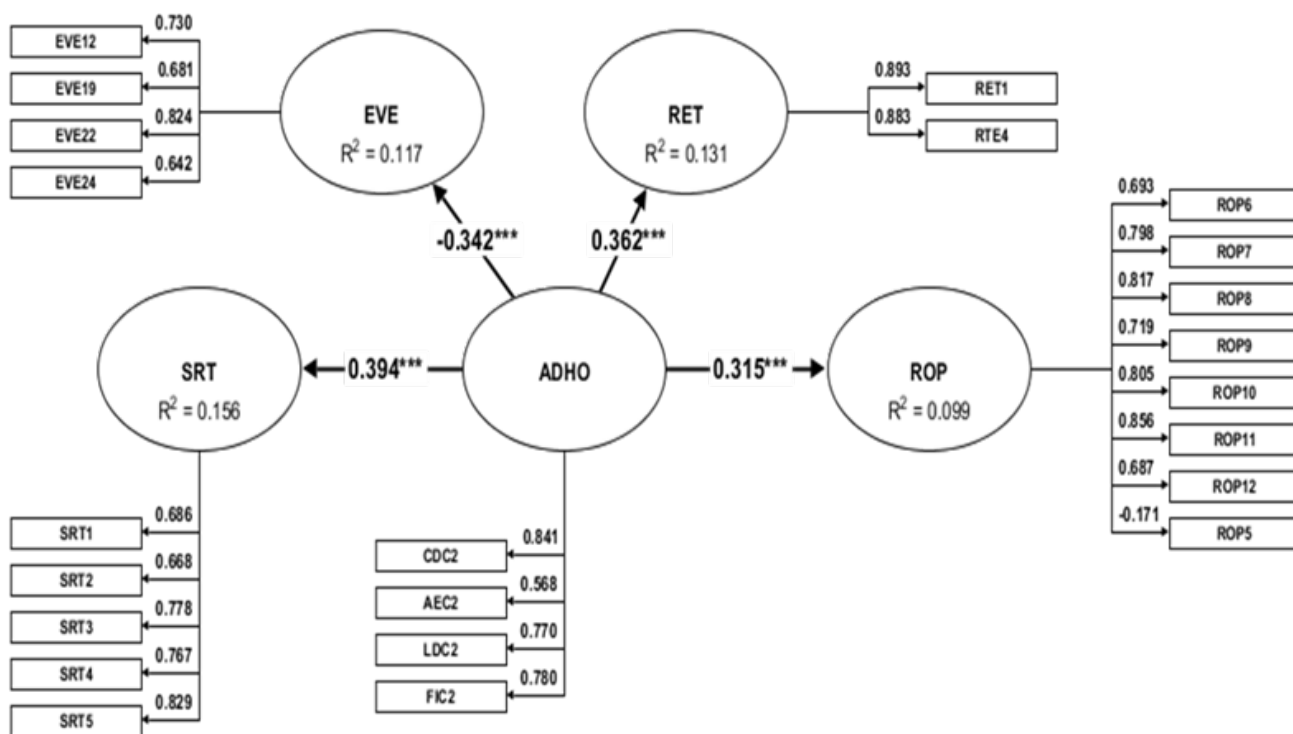
Cuadro 5
Validez discriminante para el modelo estructural de cultura clan y riesgos psicosociales.

Constructo	ROP	RET	SRT	CLAN
ROP				
RET	0.5941			
SRT	0.4427	0.6046		
CLAN	0.4029	0.4739	0.485	

Fuente: Elaboración propia.

En la figura 2, se analizaron las Hipótesis IV, V, VI y VII, en donde se observaron valores deseables para cada β ($\beta_1=0,333$; $\beta_2=0,346$; $\beta_3=0,372$), reflejando la relación entre la cultura adhocrática con respecto a SRT, EVE, RET, ROP. Con respecto al R^2 , se obtuvieron valores de estimación entre el 9% y el 15,6%, donde el 15.6% de la varianza de SRT, el 11.7% de la varianza de EVE, 13.1% del constructo RET y 9.9% del constructo ROP, son explicados por la cultura adhocrática.

Figura 2
Modelo estructural de cultura adhocrática y riesgos psicosociales.



Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta, que los indicadores de fiabilidad y validez convergente de los constructos alcanzan valores por encima de 0,70 se garantiza la validez del estudio y el nivel de precisión del análisis estadístico (Ver cuadro 6). De igual forma, como los valores de los indicadores de validez discriminante no superan el 0,90 se confirma la idea de que los ítems analizados se encuentran mayormente relacionados con las variables latentes (Ver cuadro 7).

Cuadro 6
Indicadores de fiabilidad y validez convergente de los constructos para el modelo estructural de cultura adhocrática y riesgos psicosociales.

Constructo	ρ_A	ρ_c	A	AVE
EVE	0.8127	0.8122	0.7183	0.5218
ROP	0.8955	0.8765	0.8184	0.523
RET	0.7326	0.8817	0.7317	0.7884
SRT	0.8093	0.8632	0.8016	0.5594
ADHO	0.8055	0.832	0.7487	0.5579

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 7
 Validez discriminante para el modelo estructural
 de cultura adhocrática y riesgos psicosociales.

HTMT					
Constructo	EVE	ROP	RET	SRT	ADHO
EVE					
ROP	0.4453				
RET	0.5564	0.5917			
SRT	0.45	0.4081	0.6046		
ADHO	0.3575	0.4043	0.4255	0.4423	

Fuente: Elaboración propia

En la figura 3, se analizaron las hipótesis VIII, IX, X, XI, XII, XIII, donde se obtuvieron resultados satisfactorios solo en las hipótesis VIII y IX. Además, se estudiaron los indicadores de fiabilidad en donde se determinó que la dimensión CAS, presentó resultados muy por debajo de los mínimamente aceptables (Ver cuadro 8).

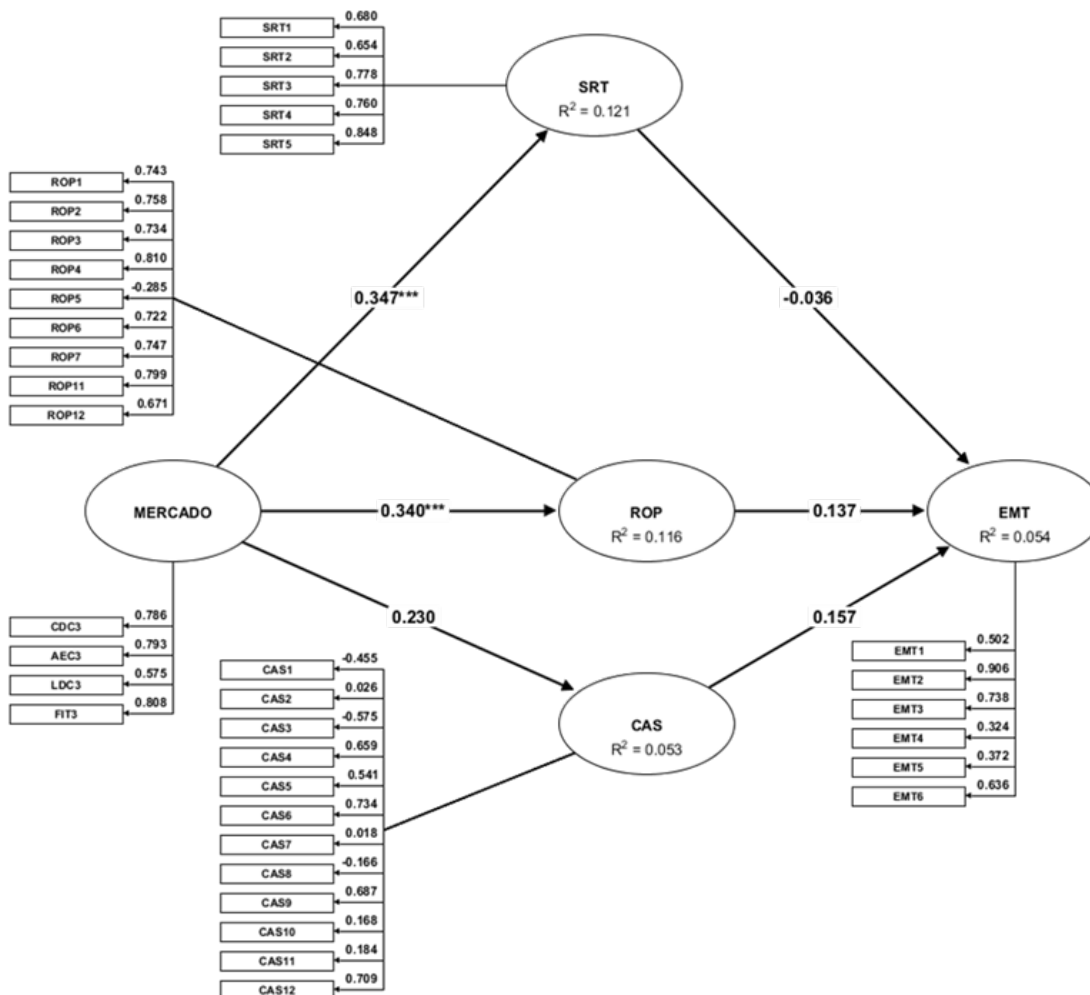
Cuadro 8
 Indicadores de fiabilidad y validez convergente de los constructos
 para el modelo estructural de cultura Mercado y riesgos psicosociales

Constructo	ρ_A	ρ_c	A	AVE
ROP	0.8913	0.88	0.8277	0.5078
SRT	0.8345	0.8623	0.8016	0.5582
MERCADO	0.7693	0.8322	0.7349	0.5576
EMT	0.687	0.7642	0.8206	0.3776
CAS	0.7044	0.4119	0.2199	0.2389

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Modelo estructural de cultura Mercado y riesgos psicosociales.



Fuente: Elaboración propia

De igual forma, los indicadores de validez discriminante para la cultura mercado y los factores de riesgo psicosociales, arrojaron los siguientes resultados: (Ver cuadro 9).

Cuadro 9

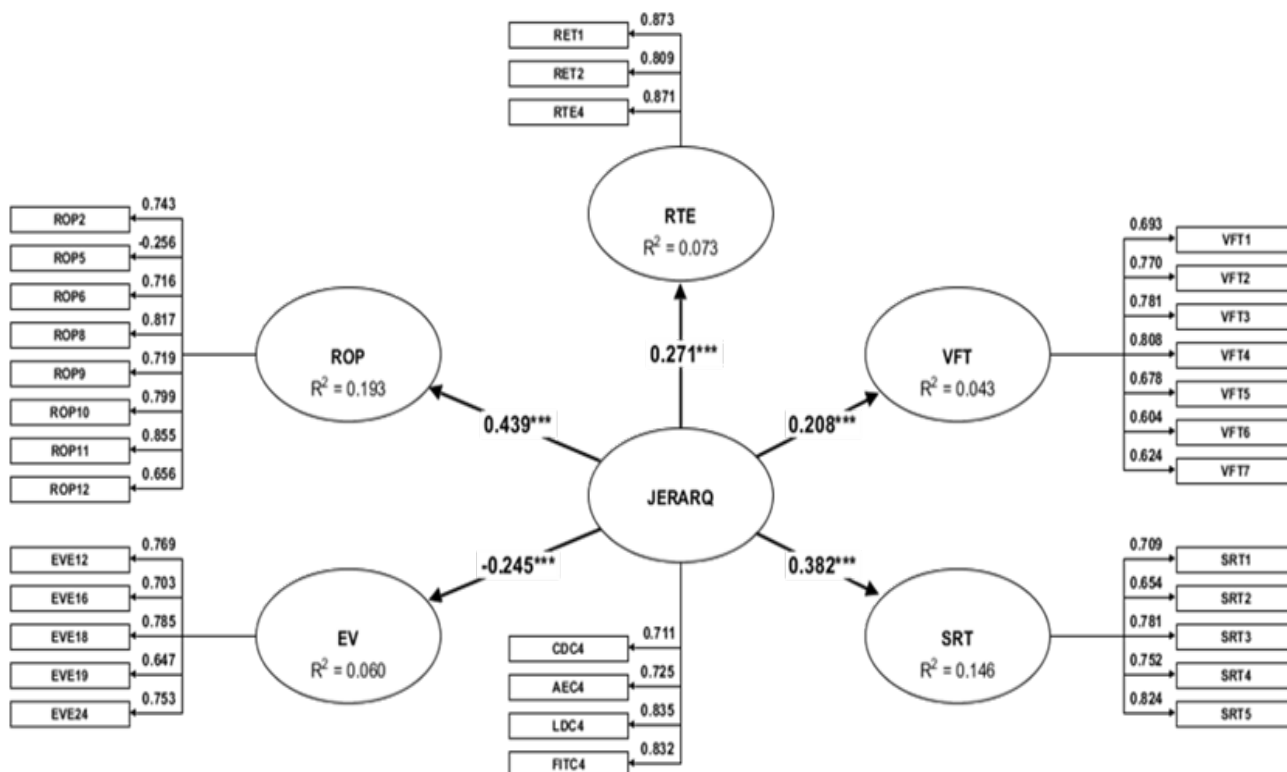
Validez discriminante para el modelo estructural de cultura mercado y riesgos psicosociales.

HTMT					
Constructo	ROP	SRT	MERCADO	EMT	CAS
ROP					
SRT	0.4628				
MERCADO	0.4322	0.4264			
EMT	0.0760	0.0553	0.0101		
CAS	0.3798	0.4897	0.2675	0.5762	

Fuente: Elaboración propia

Por último, en la figura 4 se estudiaron las hipótesis XIV, XV, XVI, XVII y XVIII, en donde se establecieron relaciones significativas entre las variables analizadas, es decir la cultura jerárquica en relación con ROP, RTE, VFT, SRT y EV, obteniendo de igual forma, índices de fiabilidad favorables y satisfactorios.

Figura 4
Modelo estructural de cultura Jerárquica
y riesgos psicosociales.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a los indicadores de fiabilidad y validez convergente los resultados nos garantiza que los reactivos están midiendo efectivamente las variables latentes que los explican, y no existe sobre correlación entre las dimensiones (Ver cuadro 10), así como los resultados del análisis de la validez discriminante (Ver cuadro 11) se pueden observar a continuación:

Cuadro 10
Indicadores de fiabilidad y validez convergente de los constructos
para el modelo estructural de cultura Jerárquica y riesgos psicosociales

Constructo	ρ_A	ρ_c	A	AVE
EV	0.8016	0.8525	0.7857	0.5373
VFT	0.8511	0.8769	0.8376	0.5071
ROP	0.896	0.8678	0.8032	0.5144
RTE	0.8548	0.8877	0.8162	0.7251
SRT	0.8154	0.8622	0.8016	0.5574
JERARQ	0.7973	0.8592	0.7819	0.6053

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 11
Validez discriminante para el modelo estructural
de cultura adhocrática y riesgos psicosociales.

HTMT						
Constructo	EV	VFT	ROP	RTE	SRT	JERARQ
EV						
VFT	0.3877					
ROP	0.3772	0.355				
RTE	0.3439	0.2179	0.5507			
SRT	0.3087	0.2599	0.4445	0.5276		
JERARQ	0.3086	0.2443	0.5343	0.3153	0.4575	

Fuente: Elaboración propia

3.1. Discusión de resultados

Los resultados de la primera parte de la investigación demuestran que la cultura clan presenta una incidencia en la presencia de riesgos psicosociales en la población estudiada. Por tal razón, es correcto afirmar que la cultura clan tiene un efecto directo positivo sobre las relaciones con otras personas, el apoyo entre las personas del trabajo, la satisfacción, el reconocimiento, la seguridad que le ofrece el trabajo y sobre la información que el trabajador recibe sobre su rendimiento en el trabajo, aceptando con ello las 3 primeras hipótesis de la investigación (Ver figura 1). En la segunda parte de la investigación, teniendo en cuenta los resultados se tiene la certeza de que la cultura adhocrática influye en la presencia de riesgos psicosociales, es decir se presenta relación entre la cultura adhocrática y la satisfacción, el reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo (SRT), cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (EVE), información que recibe el trabajador sobre su rendimiento en el trabajo (RTE) y relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas del trabajo (ROP) asociados a las hipótesis IV, V, VI y VII, respectivamente (Ver figura 2).

En la tercera parte, los resultados arrojan que la cultura de mercado relacionada con la productividad explica muy bien el aumento de la satisfacción, el reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo al empleado (SRT) y las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas del trabajo (ROP). Sin embargo, las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugares donde habitualmente se realiza el trabajo (CAS) y el esfuerzo mental que le exige su trabajo (EMT) no están asociadas o no influyen de gran manera en aquellas características que se experimentan en las organizaciones con un tipo de cultura de mercado. Aceptando las hipótesis VIII y IX y rechazando las hipótesis X y XI (Ver figura 3). Y en la cuarta parte de la investigación, los resultados demuestran que la cultura jerárquica influye con los riesgos psicosociales, lo que significa que los factores de riesgo psicosocial intralaboral (EV), las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas del trabajo (ROP), la información que el trabajador recibe sobre su rendimiento en el trabajo (RTE), los factores de riesgo psicosocial extralaboral (VFT) y sobre la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece el trabajo (SRT) tienen relación con el tipo de cultura jerarquía basados en los criterios de medición en los cuales se sitúan valores favorables por encima de 0.3 y valores mediadamente aceptable por encima de 0.2 como valor mínimo, corroborando las hipótesis XIV, XV, XVI, XVII y XVIII (Ver figura 4).

4. Conclusiones

El presente estudio en el cual se buscó determinar la relación existente entre el estrés laboral y la cultura organizacional de los trabajadores del área administrativa del sector salud, se aplicaron una serie de instrumentos a una determinada muestra de trabajadores en la que prevalecieron rangos de edades menores de 40 años y con poco tiempo de laborar en la organización. Este estudio nos permitió establecer que las culturas de grupo están relacionadas a brindar una mejor satisfacción a los trabajadores, esta cultura clan inculca en los

trabajadores un liderazgo, autonomía y estabilidad lo cual ayuda a crecer al trabajador dentro de su área de trabajo y lo potencia a ser un actor que posibilite la solución de problemas y establezca estrategias de trabajo en grupo.

De igual forma, la cultura adhocracia impacta positivamente en los entornos laborales de acuerdo con el presente estudio, evidenciando que ayuda a crear espacios de innovación laboral y emprendimiento corporativo, fuentes de crecimiento para cualquier organización. También se puede concluir que la cultura tipo mercado influye en los trabajadores de las áreas administrativas del sector salud ya que en ella se evidencia seguridad, reconocimiento y por ende un fortalecimiento del talento humano presente en la organización.

Por último, la cultura jerárquica con fuerte presencia en un gran número de organizaciones se relaciona directamente con conductas particulares en los trabajadores tales como el respeto, estructuración de los procesos y el orden, lo cual va de la mano con la estabilidad de la organización. En términos generales, el estrés y la cultura organizacional van relacionados de manera directa y un cambio realizado en alguna de los dos aspectos se verá reflejado en el accionar de los trabajadores.

Referencias bibliográficas

- Calderón, G., & Serna, H. (2009). RELACIONES ENTRE RECURSOS HUMANOS Y CULTURA ORGANIZACIONAL UN ESTUDIO EMPIRICO. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(2), 97-114. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/183/1/v12n2a10.pdf>
- Cámara Sectorial de Salud ANDI. (2015). *Informe de Sostenibilidad 2015-2016*. Obtenido de <https://encolombia.com/economia/economicolombiana/sector-salud/informe-sostenibilidad/contexto-sector-salud/>
- Hernandez, G. C., & Gómez, H. (2009). Relaciones entre recursos humanos y cultura organizacional: Un estudio empírico. *Acta Colombiana De Psicología*, 12(2), 97–114.
- Hernández, H. E., Plaza, M. T., & Daza, D. (25 de 08 de 2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. *Espacios*, 38(58), 3. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>
- Lapo-Maza, M. D., & Bustamante-Ubilla, M. A. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información tecnológica*, 29(6), 245-258. doi:10.4067/S0718-07642018000500245
- Marchand, A., Haines, V. Y., & Dextras-Gauthier, J. (2013). Quantitative analysis of organizational culture in occupational health research: A theory-based validation in 30 workplaces of the organizational culture profile instrument. *BMC Public Health*, 13(1), 7-10. doi:<https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-443>
- Martinench, A. (2014). “La Cultura Organizacional y su relación con el Estrés Laboral del personal de la Dirección de Recursos Humanos del Ilustre Municipio de Quito”. *Pontificia Universidad Católica Del Peru*, 8(33), 44.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>
- Moreno Jiménez, B. (2012). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4-19. doi:<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo* (Primera ed.). Ginebra. Recuperado el 26 de Marzo de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Pacheco, S. L., & Rodríguez, D. A. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(1), 145-161. doi:10.15665/encuent.v17i01.1674
- Quinn, R. (1988). Beyond rational management: Managing the paradoxes and competing demands of high performance.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1981). A competing values approach to organizational effectiveness. *Public Productivity Review*, 5, 122-140.
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29, 363-377.
- Sánchez, C. (2011). Estrés Laboral, Satisfacción En El Trabajo Y Bienestar Psicologico En Trabajadores De Una Industria Cerealera. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Venkatraman, N., & Grant, J. H. (1986). Construct Measurement in Organizational Strategy Research: A Critique and Proposal. *Academy of Management Review*, 11(1), 71-87. doi:10.5465/amr.1986.4282628
- Villalobos, F. G. (2005). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud , Escuela Nacional de Salud Pública, Departamento de Ciencias de la Salud, La Habana Cuba.
- Villalobos, G., Rondón, M., Escobar, J., Jiménez, M., & Vargas, A. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Ministerio de La Protección Social de Colombia*, 384.