



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Cultura organizacional y salud mental en jóvenes
de una Asociación Internacional de Estudiantes, en
el año 2024.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciado en Psicología

AUTOR: RAMIRO ALEXANDER ESPINOSA SIMBAÑA

TUTOR: XIMENA ALEXANDRA RAMÍREZ OCAÑA

Quito-Ecuador

2024

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Ramiro Alexander Espinosa Simbaña con documento de identificación N° 1726528316 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 5 de agosto del año 2024.

Atentamente,



Ramiro Alexander Espinosa Simbaña
1726528316

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Ramiro Alexander Espinosa Simbaña con documento de identificación No. 1726528316, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del trabajo de titulación: Cultura organizacional y salud mental en jóvenes de una Asociación Internacional de Estudiantes, en el año 2024. El cual ha sido desarrollado para optar por el título de Licenciado en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 5 de agosto del año 2024.

Atentamente,



Ramiro Alexander Espinosa Simbaña
1726528316

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Ximena Alexandra Ramírez Ocaña con documento de identificación N° 1716245822, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: Cultura organizacional y salud mental en jóvenes de una Asociación Internacional de Estudiantes, en el año 2024, realizado por Ramiro Alexander Espinosa Simbaña con documento de identificación N° 1726528316, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de Prácticas de Investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 5 de agosto del año 2024

Atentamente,



Ximena Alexandra Ramírez Ocaña
1716245822

DEDICATORIA

Dedicó el presente proyecto de investigación en primer lugar a Dios, por ser la piedra angular en mi vida.

A mis padres, Nelson y Yolanda, por todo su apoyo y comprensión en el transcurso de mi carrera profesional.

También a mi hermana, Dianita, por ser fuente de inspiración y modelo a seguir.

A mis abuelitos Eladio, Rosa y Ángel que sé que desde el cielo me están viendo y por eso les dedico este trabajo.

A los jóvenes de la Asociación Internacional de Estudiantes, por su contribución a este estudio.

A todos los profesores y amigos del Colegio Intisana, gracias por todas sus enseñanzas durante este trayecto. En especial a Joselyn Velásquez, por toda su motivación y ayuda.

Finalmente, a mis amigos y familiares que me acompañaron durante toda la carrera. Los llevo siempre conmigo a donde quiera que vaya.

AGRADECIMIENTOS

Estoy infinitamente agradecido con mis padres Nelson y Yolanda por su amor incondicional y su apoyo moral. Su fe en mí, incluso en los momentos más difíciles, han sido el pilar fundamental de este logro.

También expreso mi gratitud a mi hermana Diana, quien siempre estuvo dispuesta a apoyarme, y a mi abuela Florita, quien supo estar presente en los momentos que más la necesitaba. A mi familia por su comprensión durante mi ausencia en todos los compromisos familiares, su apoyo incondicional ha sido fundamental para alcanzar esta meta.

Me gustaría agradecer a la Universidad Politécnica Salesiana por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de culminar mi carrera profesional. A mis profesores por su invaluable guía, consejos y paciencia a lo largo de este proceso. Su dedicación y conocimiento han sido fundamentales para poder lograr la realización de este trabajo.

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a mi tutora de proyecto, la MSc. Ximena Ramírez. Por su paciencia en este camino de la investigación. No tengo palabras para expresar mi gratitud por su inmenso soporte.

Finalmente, quiero agradecerles a todos mis amigos y compañeros que estuvieron conmigo durante este retador camino. Gracias sinceramente por el tiempo que hemos pasado juntos, los proyectos que hemos realizado en colaboración y las valiosas experiencias que hemos compartido. Cada momento, cada esfuerzo conjunto y cada historia vivida han contribuido significativamente a mi crecimiento.

I. Resumen

Este proyecto de investigación analizará el nexo sobre la cultura organizacional y salud mental dentro de jóvenes miembros en una Asociación Internacional de Estudiantes. En un contexto global donde los jóvenes líderes enfrentan desafíos cada vez más complejos, es crucial examinar cómo los entornos organizacionales influyen en su bienestar psicológico.

La intención central en esta investigación reside en estudiar el nexo sobre la cultura organizacional y salud mental de los jóvenes en esta asociación en el transcurso del año 2024. Se empleó una metodología cuantitativa siendo un diseño no experimental y un enfoque transeccional correlacional. En cuanto a la población para este estudio incluyó estudiantes universitarios y recién graduados entre 18 y 30 años de instituciones de educación superior en la capital ecuatoriana.

Los resultados revelaron una cultura organizacional fuerte en la asociación, caracterizada por alta implicación y claridad en la misión. Sin embargo, se identifican áreas de mejora en consistencia y adaptabilidad. Con respecto a la salud mental de los jóvenes, los hallazgos fueron generalmente positivos: el 58,54% muestra buena salud mental, mientras que el 39,02% se encuentra en un nivel intermedio. Finalmente, no se identificó una correlación significativa sobre la cultura organizacional y salud mental en los participantes. Esto indica que podrían existir otros factores, aparte de la cultura organizacional, que influyen notablemente en el bienestar mental de jóvenes en esta asociación.

Palabras clave: cultura organizacional, salud mental, Asociación Internacional de Estudiantes, jóvenes.

I. Abstract

This research project will analyze the nexus of organizational culture and mental health within young members of an International Student Association. In a global context where young leaders face increasingly complex challenges, it is crucial to examine how organizational environments influence their psychological well-being.

The central intention of this research is to study the nexus of organizational culture and mental health of young people in this association over the course of the year 2024. A quantitative methodology was used with a non-experimental design and a cross-sectional correlational approach. The population for this study included university students and recent graduates between 18 and 30 years of age from institutions of higher education in the Ecuadorian capital.

The results revealed a strong organizational culture in the association, characterized by high involvement and clarity in the mission. However, areas for improvement in consistency and adaptability were identified. Regarding the mental health of the young people, the findings were generally positive: 58.54% show good mental health, while 39.02% are at an intermediate level. Finally, no significant correlation was identified on organizational culture and mental health in the participants. This indicates that there could be other factors, apart from organizational culture, that have a significant influence on the mental well-being of young people in this association.

Keywords: organizational culture, mental health, International Student Association, youth.

II. Índice de contenido

Tabla de contenido

IV. PRIMERA PARTE.....	1
V. Objetivos.....	2
VI. Eje de la intervención o investigación.....	2
1. Cultura Organizacional	2
1.1. Definición.....	2
1.2. Tipos de cultura organizacional	5
1.3. Modelo de cultura organizacional según Denison.	6
1.4. Evaluación de la cultura organizacional.....	7
2. Salud mental.....	11
2.1. Definición.....	11
2.2. Salud mental en el contexto organizacional	11
2.3. Modelos teóricos de salud mental	13
VII. Objeto de la intervención	17
VIII. Metodología.....	20
IX. Preguntas clave.....	25
X. Organización y procesamiento de la información	25
XI. Análisis de la información.....	26
SEGUNDA PARTE:	41
XII. Justificación	41
XIII. Caracterización de los beneficiarios	43
XIV. Interpretación.....	44
XV. Principales logros del aprendizaje	49
XVI. Conclusiones y recomendaciones.....	51
XVII. Referencias bibliográficas:.....	54

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de identificación de género de los participantes	27
Tabla 2 Distribución de carrera de los participantes por área de estudio	28
Tabla 3 Distribución de los participantes por semestre académico.....	29
Tabla 4 Distribución de los participantes según su situación laboral actual	30
Tabla 5 Análisis del estado actual de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes	32
Tabla 6 Evaluación de la SM de los jóvenes pertenecientes a la Asociación Internacional de Estudiantes.	38
Tabla 7 Relación entre las variables Cultura organizacional y Salud mental.....	40

Índice de figuras

Figura 1 Modelo de cultura organizacional, según Denison.....	7
Figura 2 Porcentajes de identificación en términos de género.....	27
Figura 3 Porcentaje de las carreras que se encuentran inscritos los encuestados.	28
Figura 4 Porcentaje de distribución de los semestres de estudio de los encuestados	30
Figura 5 Porcentaje situación laboral de los encuestados	31
Figura 6 Diagrama de barras con respecto al estado actual de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes.....	33
Figura 7 Resultados por la dimensión “implicación” de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes	34
Figura 8 Resultados por la dimensión “consistencia” de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes	35
Figura 9 Resultados por la dimensión “adaptabilidad” de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes	36
Figura 10 Resultados por la dimensión “misión” de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes	37
Figura 11 Porcentaje del estado de salud mental entre los miembros de la Asociación Internacional de Estudiantes.....	39

IV. Datos informativos del proyecto

- **Título del trabajo de titulación:** Cultura organizacional y salud mental en jóvenes de una Asociación Internacional de Estudiantes, en el año 2024.

- **Nombre del proyecto:** Trabajo y salud mental integral considerando dilemas y desafíos.

- **Delimitación del tema:** Este estudio se enfoca en la subárea de la psicología organizacional y la categoría psicosocial, examinando la percepción y experiencia presente en la cultura organizacional y su impacto en la salud mental de jóvenes. La delimitación incluye a los miembros de una Asociación Internacional de Estudiantes como participantes clave, explorando cómo la cultura organizacional influye en su bienestar psicológico. Este estudio se llevará a cabo en la zona geográfica de Quito, Ecuador. Permitiendo una comprensión detallada de las dinámicas culturales y de salud mental en un contexto organizacional particular.

El período temporal del estudio se fija en el año 2024 para reflejar la realidad actual de la Asociación Internacional de Estudiantes y reconocer las posibles influencias temporales en el marco de la cultura organizacional y salud mental de los jóvenes. Este enfoque temporal facilita la relevancia y aplicabilidad de los hallazgos, considerando que la dinámica organizacional puede evolucionar con el tiempo.

Es de suma importancia mencionar que a partir de aquí haremos una abreviatura a los términos de cultura organizacional (C.O) y salud mental (S.M.) para evitar redundancias en el cuerpo del escrito.

V. Objetivos

- **Objetivo general:**

Analizar la relación entre cultura organizacional y salud mental de los jóvenes de una Asociación Internacional de Estudiantes, en el año 2024.

- **Objetivos específicos:**

1. Medir el tipo de cultura organizacional de la Asociación Internacional de Estudiantes, a través de la aplicación del cuestionario de Denison.

2. Evaluar la salud mental de los jóvenes, por medio del test de Golberg (GHQ-12).

3. Relacionar las experiencias compartidas de la cultura organizacional con la salud mental de los jóvenes pertenecientes a la Asociación Internacional.

VI. Eje de la intervención o investigación

1. Cultura Organizacional

1.1. Definición

Según Canal et al. (2023) manifiestan que “la CO representa un papel muy significativo en la comprensión de los procesos de felicidad en el trabajo, dado que, al generar un ambiente positivo, esto conlleva que los colaboradores se sientan integrados, apoyados y felices, mejorando su productividad” (p.97). Estos autores destacan la importancia de establecer un ambiente laboral positivo en el que los trabajadores se conciben integrados, apoyados y felices. Esto es fundamental para mejorar la productividad.

Por otro lado, Pinargote y Samaniego (2023) Resaltan la interdependencia entre la CO y el bienestar en sus miembros, subrayando su impacto en el entorno organizacional. Argumentan que mejorar la CO es esencial para establecer un ambiente positivo y saludable. Esto incluye establecer valores, normas y prácticas que promuevan la colaboración, respeto y comunicación efectiva entre los participantes de la organización. Además, indican que fomentar el bienestar dentro de la empresa contribuye directamente a incrementar la satisfacción y mantiene motivados a los empleados.

Rojas (2022) respalda estas premisas al descubrir una correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores. Su investigación sugiere que una CO fuerte puede impactar positivamente en el compromiso laboral y, potencialmente, en la SM de los trabajadores al crear un entorno favorable para el compromiso y la satisfacción en el trabajo. Por otra parte, Nelson, Taylor y Walsh (2020) ofrecen una perspectiva enriquecedora al enfocarse en la necesidad de mantener la coherencia entre los valores y prácticas cotidianas de la empresa para definir una CO ética y constructiva. Argumentan que esta alineación es crucial para fortalecer la identidad y el propósito de la organización, lo cual repercute en la conducta y actitudes de todo su personal. Al mantener consistencia en estos aspectos, se promueve un ambiente laboral que fomenta la confianza, el compromiso y la ayuda entre todos los integrantes del equipo.

“La cultura del ámbito empresarial engloba el conjunto de normativas y creencias que están presentes en una empresa u organización y que es imprescindible en el comportamiento de sus directivos y personal en su totalidad” (Bayón, 2019, p.10). Estas normativas y creencias son esenciales para establecer el tono y la dirección ética de la

organización, influyendo en las decisiones y acciones de todos los niveles jerárquicos.

Desde los puntos de vista de Gómez et al. (2022) enfocan su análisis en la función adaptativa de la cultura organizacional, resaltando su carácter de sistema simbólico que se crea y se aprende internamente en la organización para enfrentar las demandas del entorno y cumplir la misión de la empresa. Por otro lado, Reyes Hernández (2021) aborda la cultura organizacional como un pilar para el desarrollo sostenible dentro de la empresa. Resalta su impacto en el progreso en las circunstancias laborales, ambientales y socioeconómicas, así también en los aspectos sociopsicológicos como la comunicación y liderazgo.

Según Agui et al. (2021) Destacan que la CO juega un rol crucial en procesos de motivación a los colaboradores a lo largo de su carrera profesional. Se enfoca en cómo las políticas, costumbres y ritos de una organización influyen en el comportamiento humano y contribuyen al bienestar del trabajo. Desde el punto de vista de Rubina (2018) subraya que tener una buena CO incide en bastantes aspectos empresariales, especialmente en el bienestar de los trabajadores. Destaca que en una cultura fuerte se crea un ambiente de trabajo favorable, promueve relaciones positivas entre colegas y superiores, y orienta el trabajo hacia el logro de los objetivos corporativos.

La variedad de perspectivas presentadas por los diferentes autores resalta la importancia central que la CO tiene dentro del ambiente laboral. Desde la importancia de establecer un ambiente laboral positivo y saludable hasta reconocer su impacto en la productividad y el compromiso laboral, los autores coinciden en que una CO sólida es fundamental para el éxito y el bienestar tanto de los trabajadores como de la organización.

1.2. Tipos de cultura organizacional

Hellriegel, Jackson y Slocum (2008) identifican cuatro categorías de CO: de clan, burocrática, emprendedora y de mercado. Estas se distinguen por variaciones en el control formal (desde estable hasta flexible) y un enfoque principal en la atención (de interno al exterior):

- **De clan:** Se enfatiza la importancia dada a la orientación y flexibilidad interna, lo cual implica un enfoque en el desarrollo del ser humano, la colaboración dentro del equipo, la colaboración activa del personal y su compromiso general con los objetivos de la empresa.

- **Burocrática:** Se concede primordial grado al control y se enfoca en los aspectos internos de la organización. Además, se aprecia una marcada formalidad, caracterizada por una rigurosa estandarización en las normativas, los procedimientos y el funcionamiento interno. La comunicación sigue una estructura vertical, donde la información fluye de manera jerárquica.

- **Emprendedora:** Este tipo de cultura organizacional se distingue por su flexibilidad y enfoque hacia el exterior. Se caracteriza por asumir riesgos significativos, fomentando un alto nivel de eficacia, creatividad entre sus participantes y una rápida conciliación a los cambios del entorno.

- **Mercado:** Se centra en los aspectos externos. No obstante, busca mantener persistencia y hace énfasis en el control para impulsar mejoras en su competitividad y productividad

1.3. Modelo de cultura organizacional según Denison.

A partir de Alto Impacto (2024) se menciona que el Modelo de Cultura Organizacional de Denison identifica cuatro atributos clave: misión, adaptabilidad, participación y consistencia. Estos atributos reflejan las creencias y suposiciones fundamentales de la organización y moldean su cultura. El modelo ayuda a comprender la organización y a abordar preguntas importantes sobre su funcionamiento. Por otra parte, según Díaz y Ortiz (2013) discuten el modelo de Denison. Se señala que una cultura organizacional fuerte y distintiva es clave para mejorar el desempeño. Su modelo, representado en un perfil circular, distingue entre un enfoque interno y externo, así como entre una organización flexible y estable.

El modelo examina las características de la cultura, las prácticas de gestión y las estrategias de la organización pueden estar asociadas en un conjunto de creencias y supuestos sobre la empresa y su entorno. Dichas creencias y supuestos fundamentales forman el núcleo de la CO, agrupándose en el modelo del autor Denison según las características identificadas como relevantes.

El modelo proporciona cuatro categorías distintas de cultura:

a.- Adaptabilidad: Se caracteriza por una estrategia orientada al exterior que se centra en la flexibilidad y el cambio para adaptarse a las necesidades del cliente.

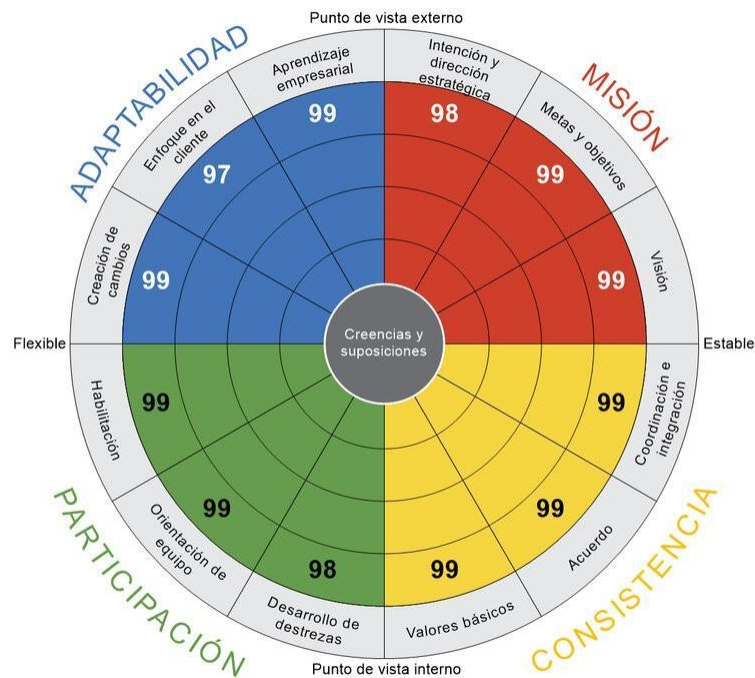
b.- Misión: Se caracteriza por una gran importancia en la visión general de los objetivos presentes de la organización.

c.- Involucramiento: El énfasis está en la implicación y participación de cada uno de los miembros de la empresa.

d.- Consistencia: Se centra internamente y destaca una aproximación estable, metodológica y colaborativa para llevar a cabo las operaciones comerciales.

Figura 1

Modelo de cultura organizacional, según Denison



Nota. Alto Impacto (2024)

1.4. Evaluación de la cultura organizacional

La herramienta de evaluación de Denison (Denison Organizational Culture Survey) es una encuesta autoadministrada que se encarga de medir y evaluar la cultura presente en organizaciones y conjuntos de trabajo, y puede aplicarse en diversos contextos. El cuestionario consta de 60 ítems, distribuidos en 12 subdimensiones, con 5 ítems por cada subdimensión. Estas subdimensiones están organizadas en 4 dimensiones principales o rasgos culturales. Cada afirmación se responde utilizando una escala Likert, que varía desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo" (Contreras Cueva y Gómez Gómez, 2018).

Esta estructura permite una valoración detallada y matizada de la CO, facilitando la caracterización de áreas determinadas de fortaleza y oportunidad dentro de la organización. La escala Likert utilizada ayuda a capturar las percepciones y actitudes de los participantes de manera precisa, proporcionando una base sumamente sólida para el estudio e interpretación de resultados.

Seguidamente, se presenta la estructura de las 4 categorías principales del cuestionario y sus 12 subdimensiones distribuidas por cada categoría:

1.- Adaptabilidad: Las empresas adaptativas poseen la cabida y el conocimiento para llevar a cabo cambios, lo cual suele traducirse en un incremento de las ventas y un incremento en la participación del mercado.

1.1. Orientación al cambio: La empresa entiende su entorno de manera efectiva, reacciona ágilmente a las tendencias actuales y prevé los cambios futuros.

1.2. Orientación al cliente: La organización anticipa las necesidades futuras de sus clientes mediante un conocimiento proactivo de estos.

1.3. Aprendizaje organizativo: La empresa identifica, analiza y convierte las señales del entorno en oportunidades que fomentan la innovación, promoviendo de este modo el desarrollo de conocimientos y habilidades.

2.- Misión: Muestra la orientación y el propósito hacia las metas y objetivos estratégicos, ofreciendo una visión clara del futuro de la organización.

2.1. Dirección y propósitos estratégicos: Estos comunican la misión de la empresa y

delinean cómo todos los empleados pueden contribuir a su desarrollo.

2.2. Metas y objetivos: Proporcionan a cada miembro una guía clara sobre sus responsabilidades.

2.3. Visión: Hace referencia a la visión compartida de la organización sobre cómo desea ser examinada en el futuro y los valores que guían a quienes la integran, proporcionando orientación y dirección.

3.- Implicación: Se distingue por la capacidad de sus miembros, quienes trabajan en equipos organizados. Los empleados están dedicados a sus tareas, sienten un fuerte sentido de pertenencia hacia la empresa y se involucran activamente en las decisiones que impactan los objetivos corporativos.

3.1. Empoderamiento: Fomenta un sentido de pertenencia y compromiso, puesto que los miembros tienen la autoridad, decisión y cabida para gestionar sus propias tareas.

3.2. Trabajo en equipo: Promueve la responsabilidad, destacando el valor de la colaboración hacia metas compartidas.

3.3. Desarrollo de capacidades: Mantiene la capacidad a través de una inversión continua en el desarrollo de habilidades y competencias, que los empleados utilizan en nuevas oportunidades.

4.- Consistencia: Se distingue por la adecuada coordinación de sus actividades. Las empresas con una consistencia sólida muestran permanencia e integración gracias a una visión simultánea y un elevado nivel de cohesión.

4.1. Valores centrales: Se crea un sentido de pertenencia y expectativas bien definidas.

4.2. Acuerdo: Se alcanzan consensos en asuntos fundamentales y se resuelven

discrepancias cuando surgen.

4.3. Coordinación e integración: Las fronteras que existen en la organización no representan obstáculos; las distintas plazas colaboran de manera conjunta para lograr los objetivos comunes.

2. Salud mental

2.1. Definición de salud mental

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS (2020) la salud mental se define como “un estado de bienestar en el que el individuo desarrolla sus capacidades, afronta las tensiones normales de la vida, puede trabajar productivamente y es capaz de contribuir a su comunidad” a partir de esta definición Galderisi et al. (2017) ha propuesto una nueva definición de salud mental concibiéndose como “un estado dinámico de equilibrio interno que permite a los individuos utilizar sus habilidades en armonía con los valores universales de la sociedad” (p. 408).

Además, La OMS afirma que la salud mental es un estado de desarrollo integral del individuo, en el que se armonizan los distintos componentes (físicos, cognitivos, ideológicos, emocionales y religiosos), permitiendo su adaptación al entorno y una adecuada relación con los demás y consigo mismo.

2.2. Salud mental en el contexto organizacional

Según Hoosain, Mayet-Hoosain y Plastow (2023), En su estudio sobre intervenciones en el ámbito laboral para la salud mental en África, identificaron diversos factores que pueden ser dañinos para la salud mental. Estos incluyen la falta de variedad en el trabajo, sobrecarga, presiones de tiempo, horarios de trabajo inflexibles, falta de control y capacidad para tomar decisiones, malas condiciones ambientales, culturas laborales que son débiles, mala comunicación y relaciones en el trabajo. Estas condiciones laborales pueden resultar perjudiciales para la salud al incrementar los riesgos psicosociales.

La investigación de Allande-Cussó et al. (2022) destaca cómo un entorno laboral adverso puede provocar estrés, depresión y una disminución en la productividad. Por otro lado, Gray et al. (2019) resaltan la urgencia de intervenir en el ámbito organizacional para abordar los factores que contribuyen a los trastornos mentales y promover la salud mental en el lugar de trabajo. Estas investigaciones subrayan la importancia de implementar intervenciones específicas y efectivas para mejorar el bienestar psicológico de los empleados y promover entornos de trabajo más saludables.

La OMS (2019) Resalta su creciente frecuencia y su efecto en la salud de los empleados. En diversos países, es evidente la implementación de políticas y programas de salud mental para enfrentar esta problemática. Las empresas tienen un papel fundamental en la protección y promoción de la salud mental de sus empleados, mediante la identificación y gestión de riesgos psicosociales, la prevención del acoso laboral, fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de un entorno laboral saludable (Soto, 2020).

Tanto Leka y Nicholson (2019) como Wu et al. (2021) Concuerdan en que la salud mental en el lugar de trabajo debe ser una prioridad crucial para los empleadores. Ambos destacan el impacto considerable que los problemas de salud mental tienen en los empleados y en la economía en general. Leka y Nicholson (2019) destacan los altos costos anuales asociados con la enfermedad mental, mientras que Wu et al. (2021) subrayan cómo la depresión, en particular, representa una carga económica sustancial para los empleadores.

2.3. Modelos teóricos de salud mental

En este apartado se abordarán diferentes aspectos relacionados con el bienestar psicosocial y salud mental. Se discuten conceptos clave como el estrés, las habilidades de afrontamiento y la importancia de un soporte social en el desarrollo. Asimismo, se exploran modelos teóricos como el de bienestar mental de Keyes, que identifica dimensiones fundamentales para evaluar el bienestar en la sociedad. Este análisis ofrece una comprensión detallada de los factores que afectan la salud mental y el bienestar psicosocial, subrayando la interacción entre los aspectos personales y sociales en la exploración de una vida plena y satisfactoria.

Modelo psicosocial

Becker y Weyermann (2006) afirman que el término "psicosocial" se compone semánticamente de dos aspectos fundamentales: lo psicológico y lo social, lo que implica considerar tanto los factores psicológicos como sociales en el contexto laboral. Dichos autores hacen hincapié en que el prefijo "psico" se refiere a la psique, enfocándose en la exploración y comprensión de la experiencia humana desde la perspectiva subjetiva del individuo, mientras que el término "social" indica la interacción del individuo en su entorno social, abordando la dinámica establecida entre el sujeto y otros con los que mantiene relaciones continuas.

Teoría del estrés y afrontamiento

La adolescencia se define por una serie de desafíos que pueden generar estrés, como la exploración de la identidad individual y la toma acertada de decisiones sobre la

carrera. La carga emocional que afrontan los jóvenes en su transformación hacia la adultez, evidencia la relevancia de la salud mental en este proceso. Resaltando la necesidad de brindarles apoyo y herramientas para gestionar el estrés relacionado con la búsqueda de identidad y decisiones vocacionales, contribuyendo así a su bienestar psicológico durante esta etapa crucial de desarrollo (Cassaretto, Chau, Oblitas, y Valdéz, 2003)

Lazarus y Folkman (2000) mencionan que el estrés se define como una dinámica específica que surge de la interacción entre un individuo y su entorno, percibido como una amenaza o un desafío que supera sus recursos disponibles, poniendo en riesgo su bienestar. Esta interacción también está condicionada por las estrategias de afrontamiento utilizadas por el individuo y las emociones que experimenta al evaluar el evento estresante en dos momentos diferentes. Numerosos estudios han explorado esta teoría, examinando tanto variables de estrés y afrontamiento de manera individual como en conjunto, y estableciendo relaciones con otras variables asociadas, como el soporte social.

Con el uso de estrategias de afrontamiento apropiadas, la mayoría de los jóvenes logran mitigar los efectos del estrés y restauran su equilibrio emocional. En este contexto, cada estudiante puede percibir las situaciones estresantes de su entorno académico de manera única, y tiene la capacidad de seleccionar entre diversas estrategias de afrontamiento disponibles. (Valdivieso León, Lucas Mangas, Tous Pallarès, y Espinoza Díaz, 2020).

Modelo de bienestar mental de Keyes

De acuerdo con Putnam (2000) La propuesta de bienestar social se basa en la importancia de considerar tanto lo individual como lo social, el entorno presente y el mundo construido de manera intersubjetiva, la interacción entre la naturaleza y la historia, utilizando los términos de Vygotski. Ambos aspectos de la vida están vinculados con la salud cívica y el capital social. Esto resalta la necesidad de tener en cuenta tanto los factores individuales como los sociales, así como el entorno actual y las construcciones intersubjetivas, en relación con la salud física y mental. Keyes (1998) enfatiza en que la evaluación de las circunstancias y el funcionamiento de la sociedad es lo que constituye el bienestar social.

El modelo de bienestar mental de Keyes se compone de los siguientes aspectos o dimensiones:

Integración social

Según los aportes de Keyes (1998), la salud mental se puede entender como la evaluación de la calidad de nuestras interacciones y vínculos con la sociedad y la comunidad. Este concepto abarca sentirse parte fundamental de la sociedad, cultivar un sentido de pertenencia y formar relaciones sociales sólidas con amigos, vecinos y otros miembros de la comunidad. En resumen, la salud mental está vinculada a la solidez de nuestras conexiones sociales y al sentimiento de pertenencia.

Aceptación social

Desde la perspectiva de la felicidad y la salud, la inclusión social es un punto de partida crucial. Según Keyes (1998), el sentido de pertenencia a un grupo o comunidad es significativo, pero este sentimiento debe tener dos características fundamentales: confianza y aceptación, así como actitudes positivas hacia los demás, que incluyen la percepción de honestidad, bondad, amabilidad y competencia; y la aceptación tanto de los aspectos positivos como negativos de nuestra propia vida. Se considera que ambos elementos son indicadores clave de la salud mental.

Contribución social

Según Keyes (1998) enfatiza que es igualmente importante que la confianza en los demás y en uno mismo vaya de la mano con el sentimiento de utilidad, es decir, la percepción de ser un miembro activo y valioso de la sociedad, con algo valioso que ofrecer al mundo. Además, es crucial que lo que uno contribuye sea reconocido y valorado. Bandura (1997) ha acuñado el término "autoeficacia" para referirse a la confianza en uno mismo, junto con el ejercicio del control, que se refiere a las creencias en nuestra capacidad para organizar y llevar a cabo acciones destinadas a alcanzar objetivos específicos. La contribución implica utilidad, eficacia y un impacto notable en el bienestar general.

Actualización social

En esta dimensión resalta la noción de que la sociedad y sus establecimientos son elementos en constante movimiento, orientados hacia la consecución de metas y objetivos que pueden resultar beneficiosos para nosotros, lo que conlleva confianza en el avance. Asimismo, supone la afirmación de que la sociedad controla su propio destino, tiene una visión clara de su dirección futura y actúa intencionadamente para alcanzar sus metas.

Según Keyes (1998) Las personas con una mejor salud mental tienen confianza en el futuro de la sociedad, en su capacidad para crecer y desarrollarse, y en su habilidad para fomentar el bienestar.

Coherencia social

En cuanto a la coherencia se relaciona netamente con nuestra cabida para percibir la dinámica de la sociedad. Según Keyes (1998), se refiere a nuestra percepción sobre la calidad, organización y el funcionamiento del mundo social, lo que implica un interés por estar al tanto de los acontecimientos. Los individuos mentalmente sanos no solo se preocupan por percibir el entorno en el que habitan, sino que también tienen la sensación de ser capaces de entender lo que sucede a su alrededor. En otras palabras, encuentran sentido en los eventos que ocurren y perciben una lógica en el mundo que les rodea.

VII. Objeto de la intervención

El objetivo primordial del presente estudio es analizar el nexo entre la cultura organizacional y la salud mental de los jóvenes pertenecientes a la Asociación de Estudiantes Internacionales en el año 2024. El estudio se realizará en los meses entre mayo y junio del presente año. Cubre parte de un semestre académico. Tal diferenciación temporal nos permitiría capturar con precisión la dinámica de la CO y su impacto en la SM presente en los jóvenes de dicha asociación.

La elección de este tema de investigación surge de una profunda motivación personal y académica en comprender cómo la CO, que actúa como el tejido conectivo de la Asociación Internacional de Estudiantes, se enlaza con la salud mental en jóvenes que forman parte de dicha organización. Se ha observado que los miembros de dicha entidad, al asumir roles de responsabilidad, enfrentan desafíos significativos, desde la gestión del tiempo hasta la toma de decisiones estratégicas, de tal modo que la CO Juega un papel fundamental en cómo se enfrentan y perciben estos retos.

“La cultura en las organizaciones representa la parte sentimental, no escrita cuyo propósito es proveer a los miembros con un sentido de pertenencia e identidad, generando un compromiso” (Montaleza, 2021, p.5). Además, la motivación para abordar este tema se ve reforzada por el creciente conocimiento sobre el grado de importancia de la SM en el ámbito organizacional. Ha existido un cambio cultural hacia la apertura y la discusión en torno a la salud mental, Sin embargo, todavía hay una falta de información o comprensión específica de cómo las organizaciones estudiantiles, como el caso de la Asociación Internacional de Estudiantes, pueden influir en este aspecto vital de la vida de los jóvenes.

La Asociación Internacional de Estudiantes, representa una red global de jóvenes líderes comprometidos con el desarrollo personal y profesional, la colaboración internacional y la implementación de proyectos de impacto social. En dicha Asociación ejerce un papel crucial al proporcionar a los alumnos la oportunidad de ser partícipes en experiencias prácticas que van más allá del aula, fomentando el liderazgo, la diversidad cultural y la responsabilidad social.

La Asociación Internacional de Estudiantes, opera en un entorno dinámico que refleja los desafíos y oportunidades inherentes a la gestión de proyectos de impacto social en un contexto universitario. La CO de este comité es un elemento clave que repercute en la manera en que los jóvenes interaccionan entre sí, colaboran y gestionan sus responsabilidades, y, por ende, puede tener repercusiones significativas en su salud mental.

No obstante, del creciente reconocimiento de la salud mental en una variedad de contextos, faltan investigaciones específicas que aborden estos temas en organizaciones estudiantiles. La mayoría de las investigaciones se enfocan en la cultura organizacional dentro de empresas, creando una falta de conocimiento sobre cómo estas dinámicas funcionan en organizaciones estudiantiles con metas y contextos distintivos.

La literatura actual destaca el impacto positivo de una CO saludable en la satisfacción en el ambiente de trabajo, la dedicación y el rendimiento en ámbitos profesionales. Sin embargo, la transferencia en estos hallazgos a los contextos estudiantiles ha sido menos explorada. Asimismo, aunque hay estudios sobre la salud mental de los estudiantes universitarios, se requiere investigación más detallada para analizar cómo la cultura organizacional puede actuar como un factor de protección o riesgo en este contexto.

VIII. Metodología

Este estudio utilizará un enfoque cuantitativo para analizar la relación entre la CO y la SM en la Asociación Internacional de Estudiantes 2024. Se empleará un diseño de investigación no experimental, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que, en la investigación no experimental, se observan fenómenos en su entorno natural tal como ocurren, para analizarlos. En lugar de generar nuevas situaciones, se analizan aquellas que ya existen y no han sido creadas deliberadamente por el investigador. En este tipo de estudio, las variables independientes ocurren de forma natural y no son manipulables, lo que significa que el investigador no tiene control directo sobre ellas ni puede alterar sus efectos, ya que estos ya se han producido. (p.152).

Por otro lado, el estudio es de carácter transeccional correlacional puesto que se recopilarán los datos en un único momento, su objetivo es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento específico, al ser también correlacional se relacionará entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Población

Nuestra población comprende a todos aquellos jóvenes pertenecientes a la asociación internacional de estudiantes en la ciudad de Quito, que en 2024 forman parte activa de esta organización juvenil. La población objetivo incluye estudiantes universitarios y recién egresados, con edades que van de 18 a 30 años, provenientes de distintas universidades de la capital de Ecuador. La población abarca una diversidad de perfiles académicos, incluyendo estudiantes de carreras como administración, ingeniería,

ciencias sociales, comunicación y otras disciplinas afines. Estos jóvenes tienen un interés compartido en fomentar el liderazgo, promover el intercambio cultural y generar un impacto social positivo mediante las actividades y proyectos de la organización.

Muestra

Para este estudio, se ha seleccionado una muestra de 41 nuevos miembros activos de la organización en Quito durante el año 2024. La muestra incluye estudiantes universitarios y recién graduados, provenientes de diversas instituciones de educación superior. Se ha procurado mantener un equilibrio de género, con una distribución aproximada de 63,41% mujeres y 34,15% hombres.

Los participantes seleccionados ocupan diversos roles dentro de la organización, incluyendo miembros de juntas directivas, líderes de proyectos, coordinadores de intercambios y miembros de equipos funcionales. Esta muestra de 41 personas permite un análisis detallado de la CO y su relación con la SM de los jóvenes involucrados en la asociación internacional de estudiantes, dando un panorama representativo de la experiencia de los miembros en la organización.

Instrumentos de recolección de datos:

Los métodos que utilizaremos para reconstruir las experiencias de los participantes de la asociación y evaluar las variables relevantes incluyen:

- 1. Cuestionario de cultura organizacional de Denison:** Este instrumento validado y ampliamente utilizado medirá las dimensiones esenciales de la CO, como involucramiento, consistencia, adaptabilidad y enfoque en la misión. Consiste en

un conjunto de preguntas con una escala de respuesta tipo Likert.

2. **Cuestionario de Goldberg (GHQ-12):** Este cuestionario estandarizado evaluará los niveles de salud mental de los miembros, incluyendo aspectos como depresión, ansiedad, disfunción social y problemas somáticos. Utiliza una escala de respuesta tipo Likert con cuatro alternativas.

Sistematización y análisis de datos.

Los datos derivados mediante los cuestionarios serán codificados y sistematizados utilizando el software estadístico PASW Statistics 18.0.0 del desarrollador SPSS. Se realizarán análisis descriptivos para caracterizar las variables y análisis inferenciales para examinar la relación entre CO y SM.

Específicamente, se utilizarán técnicas estadísticas como:

- **Análisis de correlación:** Para medir la magnitud y la orientación de la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional (evaluadas mediante el Cuestionario de Denison) y los aspectos de la salud mental (evaluados con el GHQ-12).

Estas herramientas estadísticas permitirán reconstruir la práctica de los participantes de la asociación y comprender cómo la CO, medida por el Cuestionario de Denison, puede influir en su SM, evaluada a través del Cuestionario GHQ-12.

Procedimiento

Para recolectar los datos en este proyecto de investigación, se seguirán los siguientes procedimientos:

Se contactará a las autoridades y representantes de la asociación internacional de estudiantes para solicitar las autorizaciones requeridas para realizar la investigación. Se detallarán los objetivos, la relevancia y los procedimientos del estudio, asegurando la confidencialidad de la información y el anonimato de los participantes.

Se administrarán los cuestionarios de forma virtual, utilizando plataformas seguras y accesibles para los participantes. Se enviará un enlace personalizado a cada participante seleccionado, junto con instrucciones claras y un consentimiento informado. Se establecerá un plazo razonable para que los participantes completen los cuestionarios.

Se realizarán seguimientos periódicos con los participantes que no hayan completado los cuestionarios, enviando recordatorios amables y respetuosos. Se ofrecerá asistencia técnica en caso de que los participantes tengan dificultades para acceder o completar los cuestionarios en línea. Al finalizar el período de recolección de datos, se descargará y organizará la información de las respuestas de los cuestionarios en una base de datos segura.

Se codificarán las respuestas de los cuestionarios según las escalas de medición correspondientes. Se realizarán los cálculos necesarios para obtener las calificaciones de las dimensiones de CO y los aspectos de SM. Los datos estarán listos para ser analizados mediante las técnicas estadísticas descritas anteriormente.

Consideraciones éticas de la investigación

Además, la investigación se realizará siguiendo rigurosas normas éticas para proteger el bienestar de los miembros de la Asociación Internacional de Estudiantes. Se llevará a cabo un proceso de consentimiento informado en el que se proporcionará una descripción detallada del estudio y se obtendrá el consentimiento escrito. Los participantes deberán entender plenamente los objetivos y procedimientos del estudio antes de decidir su participación.

Los investigadores que trabajan con seres humanos deben establecer un firme conjunto de principios éticos para prevenir cualquier procedimiento que pueda ser perjudicial o dañino para las personas. Para ello existe un código ético, que es un contrato social entre un grupo de profesionales cuyo objetivo es fomentar el comportamiento ético y prevenir las malas conductas profesionales (Komić et al., 2015 como se citó en Salazar, 2018).

Se realizará un análisis exhaustivo de los riesgos y beneficios potenciales del estudio para garantizar que los participantes estén informados sobre cualquier malestar emocional asociado. De esta manera, Garantizaremos que los beneficios de proporcionar conocimiento superarán cualquier inconveniente. Aclaremos que la participación no es obligatoria y que los individuos pueden retirarse en cualquier momento sin enfrentar ninguna consecuencia negativa. El retiro no afectará su posición y no se tomarán medidas punitivas.

Se tomarán medidas para proteger la confidencialidad y el anonimato de los colaboradores del estudio. La información obtenida será tratada como confidencial y los

datos se presentarán de forma agregada o anónima. Los resultados se presentan de forma objetiva y transparente, evitando sesgos y manipulación. Los resultados se comunicarán claramente a los miembros y se interpretarán los resultados. El propósito principal de estas consideraciones éticas es salvaguardar los derechos y el bienestar de los participantes, además de fomentar la integridad y la confianza en la investigación.

IX. Preguntas clave

¿Cómo se caracteriza la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes según el cuestionario de Denison, y qué implicaciones tiene esto para el funcionamiento de la organización?

¿Cuál es el estado general de la SM de los jóvenes pertenecientes a la Asociación Internacional de Estudiantes?

¿Existe Relación entre CO y SM en jóvenes de una Asociación Internacional de Estudiantes?

X. Organización y procesamiento de la información

Para organizar y procesar la información recibida, los datos de la encuesta sobre CO y SM fueron descargados en formato Excel. A partir de los datos derivados se hizo una importación al software estadístico PASW Statistics 18.0.0 del desarrollador SPSS. Una vez en el software se revisó que no exista datos perdidos y que todos los mismos estén completos y en concordancia. Se revisaron en el GHQ-12 los ítems para detectar si había ítems invertidos, ajustando la codificación según fuera necesario. Tomando en cuenta que, a una puntuación más alta, corresponde un mayor nivel de sintomatología emocional. Puntuaciones de 12 o más sugieren la posibilidad de que la persona esté experimentando un trastorno emocional y por ende una baja salud mental.

Las variables fueron definidas y etiquetadas de acuerdo con su naturaleza y relevancia para el estudio, incluyendo la identificación de variables sociodemográficas, así como aquellas relacionadas con la CO y la SM. Se determinó qué estadísticos eran más adecuados según las variables, el contexto y las teorías subyacentes.

En cuanto al procesamiento de la información, se comenzó con la medición de la fiabilidad mediante el cálculo del Alfa de Cronbach, considerando que valores más cercanos a uno indican una mayor fiabilidad. Luego, se realizó la prueba de normalidad para conocer si los datos cumplían con los supuestos necesarios para aplicar pruebas paramétricas o no paramétricas. Se empleó la prueba de Chi-cuadrado χ^2 para poder examinar las variables categóricas, particularmente las variables sociodemográficas (nominales y ordinales).

Para poder medir la cultura organizacional y la variable de salud mental, se empleó una escala Likert y se definió que el estadístico más adecuado para este análisis sería el coeficiente de correlación de Pearson (r de Pearson). Estos procedimientos garantizaron una organización y procesamiento meticulosos de los datos, asegurando la validez y confiabilidad de los resultados del estudio.

XI. Análisis de la información

Para llevar a cabo el análisis de la información, se iniciaron con la recopilación y presentación de los datos sociodemográficos de los participantes, incluyendo edad, género, carrera en la que están actualmente inscritos y situación laboral. Esto permitió contextualizar el estudio y comprender sus características.

Tabla 1.

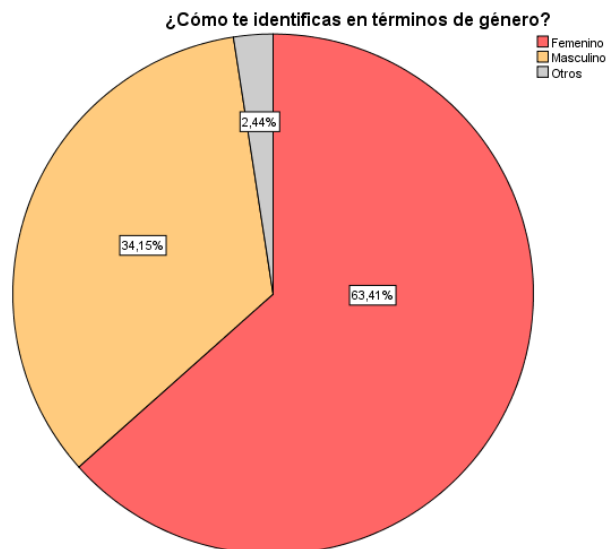
Distribución de identificación de género de los participantes

¿Cómo te identificas en términos de género?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	26	63,4	63,4	63,4
	Masculino	14	34,1	34,1	97,6
	Otros	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota. Distribución de género de los participantes en el estudio. Un total de 41 participantes respondieron a la pregunta sobre su identificación de género, con las opciones "Femenino", "Masculino" y "Otros". Los porcentajes se calculan en base al total de respuestas válidas.

Figura 2

Porcentajes de identificación en términos de género



Nota. Datos expresados con respecto a la identidad de género de los encuestados.

Elaboración propia.

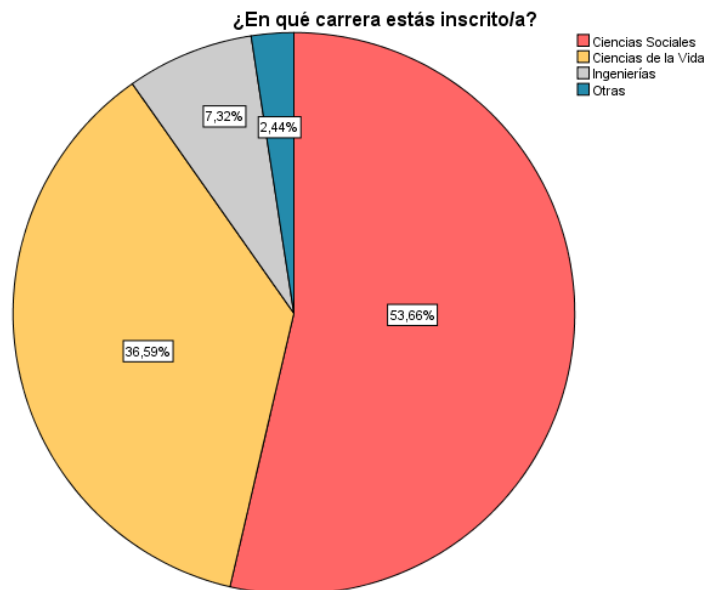
Tabla 2.
Distribución de carrera de los participantes por área de estudio

Carrera de los Participantes por Área de Estudio				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ciencias Sociales	22	53,7	53,7	53,7
Ciencias de la Vida	15	36,6	36,6	90,2
Válidos Ingenierías	3	7,3	7,3	97,6
Otras	1	2,4	2,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra cómo están distribuidos los participantes del estudio según el área de estudio en la que están matriculados. Un total de 41 participantes respondieron, clasificándose en Ciencias Sociales, Ciencias de la Vida, Ingenierías y Otras.

Figura 3

Porcentaje de las carreras que se encuentran inscritos los encuestados.



Nota. Datos expresados con respecto a las carreras de los encuestados. Elaboración propia.

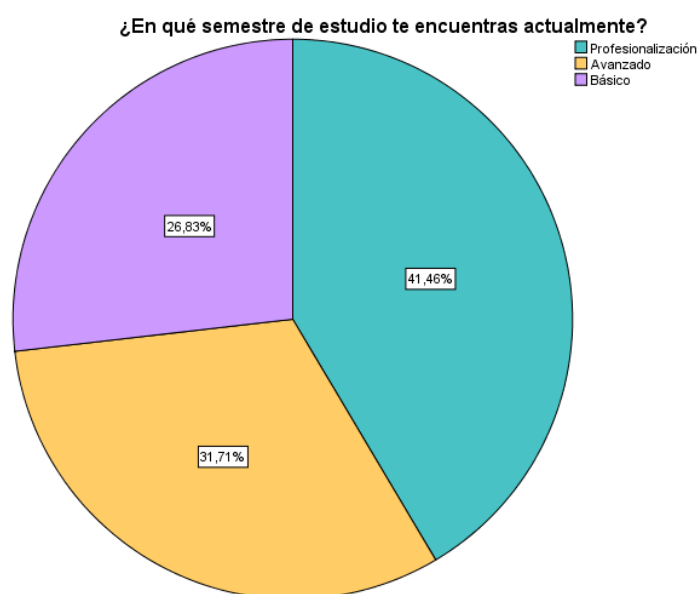
Tabla 3.*Distribución de los participantes por semestre académico*

Semestre en el que se encuentra actualmente				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Profesionalización	17	41,5	41,5
	Avanzado	13	31,7	73,2
	Básico	11	26,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0

Nota. La tabla señala cómo están distribuidos los participantes del estudio según el semestre académico en el que se encuentran actualmente. Un total de 41 participantes respondieron, clasificándose en los niveles de Profesionalización, Avanzado y Básico. Los porcentajes se calculan en base al total de respuestas válidas. Los datos indican que la mayor proporción de los participantes se encuentra en la etapa de Profesionalización (41.5%), seguida por el nivel Avanzado (31.7%), y finalmente el nivel Básico (26.8%).

Figura 4

Porcentaje de distribución de los semestres de estudio de los encuestados



Nota. Datos expresados con respecto a la distribución de los semestres de estudio.

Elaboración propia.

Tabla 4.

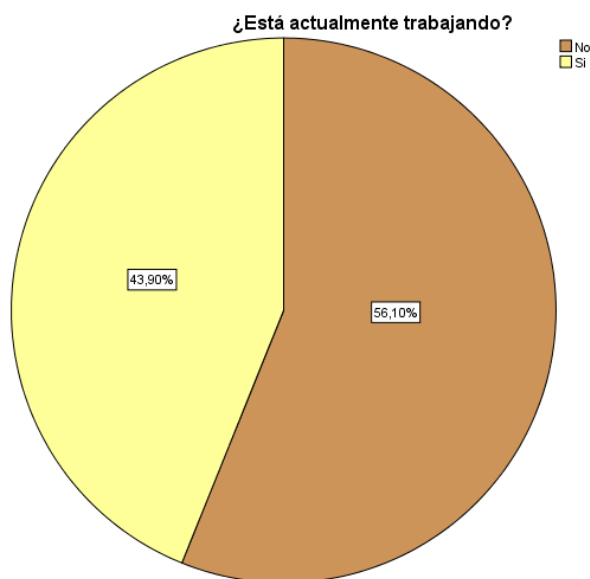
Distribución de los participantes según su situación laboral actual

¿Está actualmente trabajando?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	23	56,1	56,1
	Si	18	43,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0

Nota. La tabla presenta cómo están distribuidos los participantes del estudio según su situación laboral actual. Un total de 41 participantes respondieron a la pregunta sobre si están trabajando actualmente. Los resultados indican que el 56.1% de los participantes no está trabajando, mientras que el 43.9% sí lo está.

Figura 5

Porcentaje situación laboral de los encuestados



Nota. Datos expresados con respecto a la situación de trabajo de los participantes.

Elaboración propia.

En segundo lugar, se presenta los hallazgos obtenidos en conformidad de los objetivos planteados para el presente estudio de la CO y SM de jóvenes de una Asociación Internacional de Estudiantes, en el año 2024.

Tabla 5.

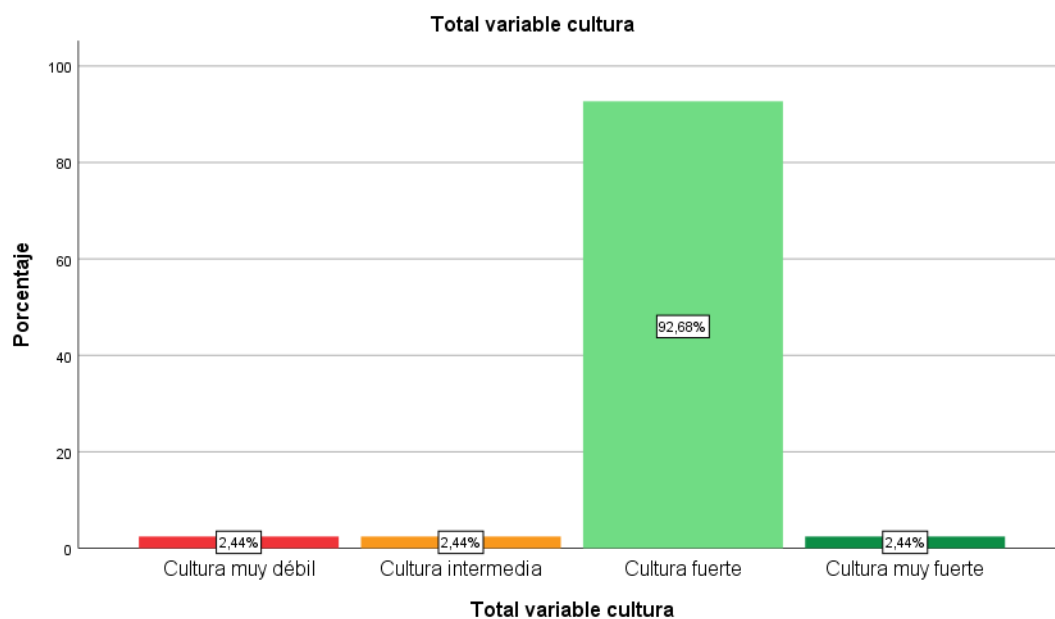
Análisis del estado actual de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes

Total, variable Cultura Organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Cultura muy débil	1	2,4%	2,4
	Cultura intermedia	1	2,4%	4,9
	Cultura fuerte	38	92,7%	97,6
	Cultura muy fuerte	1	2,4%	100,0
Total		41	100,0%	100,0%

Nota. La tabla de la variable "Cultura Organizacional" enfatiza que la mayor parte de los encuestados, 38 de 41 (92,7%), perciben una cultura organizacional fuerte. Solo 1 participante (2,4%) considera que la cultura es muy débil, otro 1 (2,4%) la percibe como intermedia, y 1 (2,4%) la ve como muy fuerte. En total, el 97,6% de los participantes perciben una cultura organizacional que va de fuerte a muy fuerte.

Figura 6

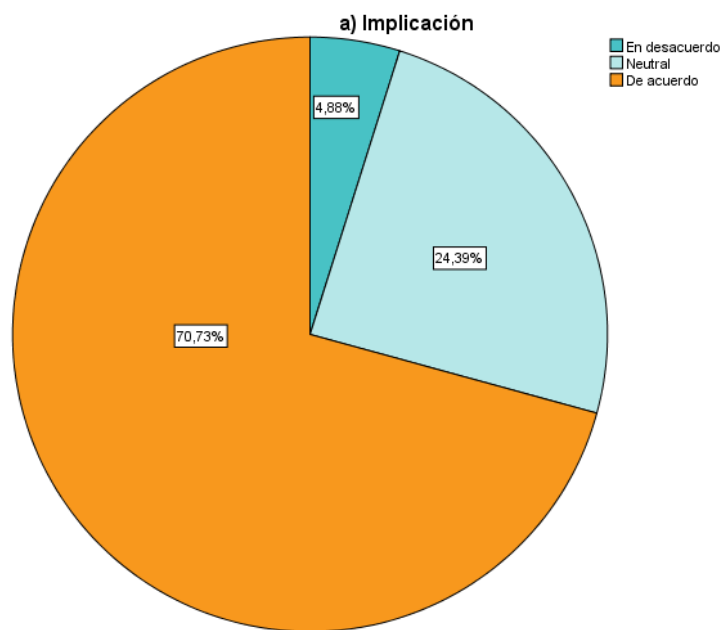
Diagrama de barras con respecto al estado actual de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes



Nota. Datos expresados con respecto al estado actual de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes. Elaboración propia.

Figura 7

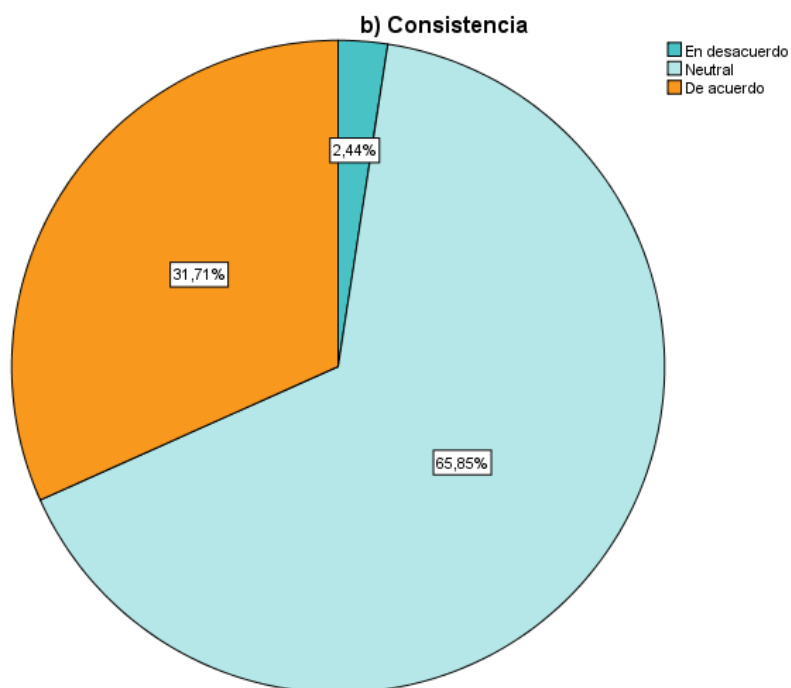
Resultados por la dimensión “implicación” de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes



Nota. Se observa que el 70.73% de los jóvenes están comprometidos con su trabajo y se sienten integrados como parte importante de la organización. Mientras que el 4.88% de jóvenes no se sienten comprometidos con el trabajo dentro de la organización.

Figura 8

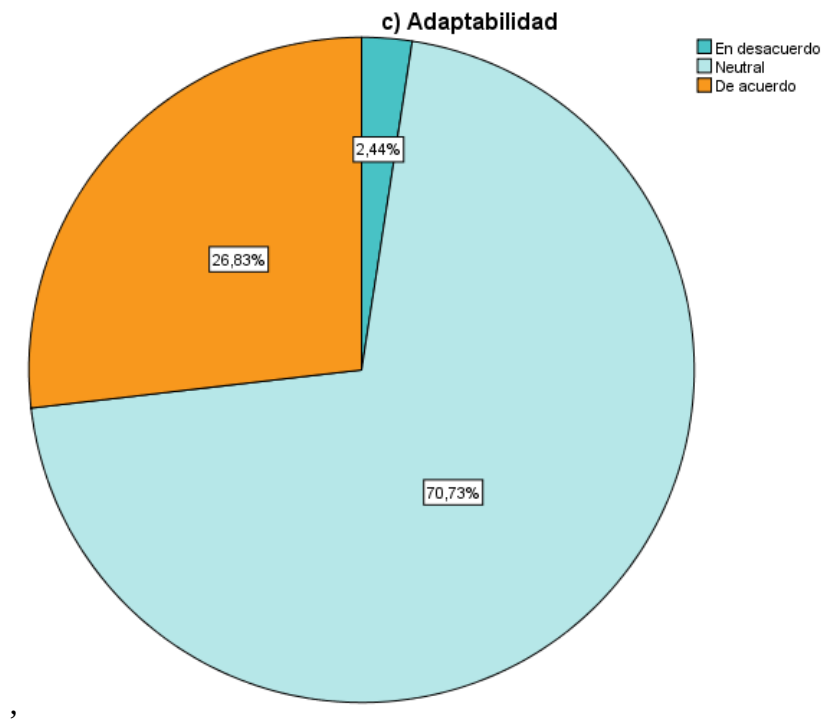
Resultados por la dimensión “consistencia” de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes.



Nota. Se puede observar que, según la visión compartida y el grado de conformidad, 65.85% tienen una postura neutra, a comparación de un 31,71% que opino que está de acuerdo.

Figura 9

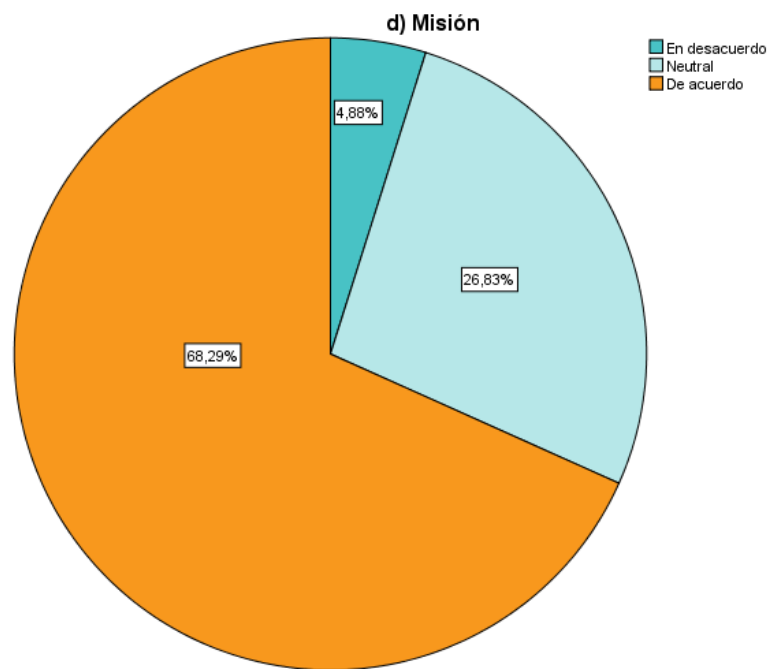
Resultados por la dimensión “adaptabilidad” de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes



Nota. De acuerdo con el nivel de integración interna y adaptación externa que el trabajador percibe, 70,73% se encuentran neutrales, y solo el 26,83% opino que está de acuerdo.

Figura 10

Resultados por la dimensión “misión” de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes.



Nota. Según los datos obtenidos, se puede observar que el grado en el que la persona entiende cuál es su misión dentro de la organización., se puede interpretar que el 68,29% de jóvenes tienen una misión clara dentro de la organización, mientras que el 4,88% no la tiene.

Tabla 6.

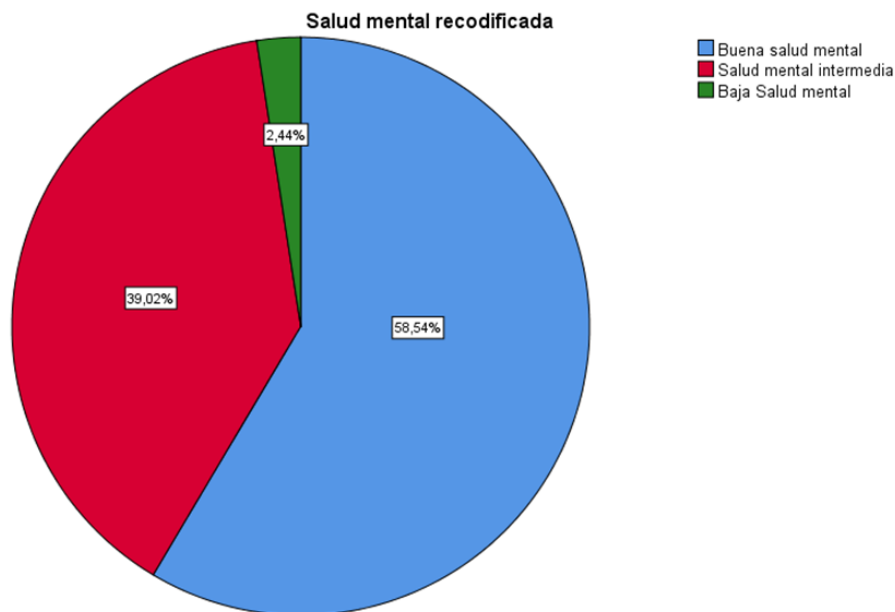
Evaluación de la SM de los jóvenes pertenecientes a la Asociación Internacional de Estudiantes

Salud mental				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena salud mental	24	58,5	58,5
	Salud mental intermedia	16	39,0	97,6
	Baja Salud mental	1	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0

Nota. En la tabla de "Salud mental" se proyecta que la mayoría de los participantes, 24 de 41 (58,5%), tienen una buena salud mental. 16 participantes (39,0%) presentan una salud mental intermedia, mientras que solo 1 participante (2,4%) reporta una baja salud mental. En total, el 97,6% de los encuestados tienen una salud mental que varía de intermedia a buena, indicando un estado general positivo de salud mental.

Figura 11

Porcentaje del estado de salud mental entre los miembros de la Asociación Internacional de Estudiantes



Nota. Datos expresados con respecto a la situación de SM de los encuestados. Elaboración propia.

A continuación, se realizará una correlación entre la CO y la SM de los jóvenes de la asociación Internacional de estudiantes.

Prueba de hipótesis

H₀: No existe relación entre la CO y la SM de jóvenes de una Asociación Internacional de Estudiantes.

H₁: Existe relación entre la CO y la SM de jóvenes de una Asociación Internacional de Estudiantes.

Criterio de decisión

$P < 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula.

$P > 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa.

Tabla 7.*Relación entre las variables Cultura organizacional y Salud mental*

Correlaciones			
		Salud mental	Cultura Organizacional
Salud mental	Correlación de Pearson	1	,115
	Sig. (bilateral)		,473
	N	41	41
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	,115	1
	Sig. (bilateral)	,473	
	N	41	41

Nota. La tabla de correlaciones expone que la relación entre la salud mental y la cultura organizacional tiene una correlación de Pearson de 0,115 lo cual indica una relación positiva muy débil entre ambas variables. El valor de significancia ($p = 0,473$) es mayor que 0,05 lo que sugiere que esta correlación no es estadísticamente significativa. En resumen, no se encontró una relación significativa entre la SM y la CO en la Asociación Internacional de Estudiantes según los datos analizados.

Interpretación

$P > 0.473 > 0.05 \rightarrow$ Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa. Es decir, se acepta que no existe relación entre la cultura organizacional y la salud mental de jóvenes pertenecientes a una Asociación Internacional de Estudiantes.

SEGUNDA PARTE:

XII. Justificación

Esta investigación se realiza en respuesta a la creciente necesidad de comprender la relación entre la CO y la SM de los jóvenes en asociaciones estudiantiles internacionales. En el contexto global del 2024, donde los desafíos y presiones sobre los jóvenes líderes son cada vez más complejos, es crucial examinar cómo los entornos organizacionales influyen en su bienestar psicológico. En un entorno donde la salud mental se valora cada vez más como un elemento esencial para el éxito y el bienestar general, es crucial comprender estas dinámicas dentro del contexto de asociaciones estudiantiles.

Los resultados de esta investigación podrían influir de manera importante en cómo estas organizaciones diseñan sus actividades, abordan los problemas de sus miembros y promueven un entorno de apoyo. Además, al centrarse en el año 2024, el estudio ofrece una perspectiva contemporánea sobre cómo las recientes transformaciones globales han afectado la interacción entre cultura organizacional y salud mental en estos entornos dinámicos y multiculturales. Esta investigación, por lo tanto, no solo tiene relevancia académica, sino que también posee el potencial de dejar una huella positivamente en la vida de numerosos jóvenes involucrados en esta organización, contribuyendo a crear entornos más saludables y productivos en futuro.

El propósito de la CO es moldear la identidad y el comportamiento de sus miembros, impactando en su bienestar psicológico al influir en su sentido de pertenencia, estabilidad emocional y resiliencia ante los desafíos. Según Luna y Pezo (2005) “La cultura organizacional es la medula de la empresa y está presente en todas las funciones

y acciones que realizan sus miembros” (p.54). Se considera que la cultura nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que este e proporciona y representa un activo factor que fomenta el desenvolvimiento de esta sociedad.

Por otra parte, la salud mental de los jóvenes en Ecuador es un tema crítico que requiere atención y comprensión. Factores como el estrés académico y la presión social pueden afectar su salud mental. Enfrentar estos problemas es crucial para prevenir dificultades de salud mental a largo plazo. Promover un entorno de apoyo, conciencia sobre la salud mental y el acceso a recursos apropiados son fundamentales para fomentar el bienestar emocional de los jóvenes ecuatorianos.

En un estudio realizado por Zumba y Moreta (2021) se evidencia que:

En un estudio realizado en 21 ciudades de Ecuador con una muestra de 1.154 adolescentes (67,7% mujeres y 32,3% hombres), con edades entre 14 y 19 años ($M= 15,69$ años; $DT= 1,06$), se observaron niveles moderadamente elevados de estrés, somatización, ansiedad, insomnio y disfunción social. Se encontraron diferencias significativas ($p < .05$) por género en la desregulación emocional, el estrés y la somatización, siendo más pronunciadas en las mujeres en comparación con los hombres.

El estudio en la Asociación Internacional de Estudiantes sobre la relación de la CO y la SM de los jóvenes hará una contribución significativa al campo de la salud mental y organizacional. Al identificar factores culturalmente específicos que influyen en la salud mental, se pueden diseñar intervenciones personalizadas para mejorar. Estos

hallazgos proporcionarán a esta entidad y otras organizaciones estudiantiles información sobre cómo la cultura organizacional afecta las percepciones de estrés y ansiedad. Esta investigación establecerá prácticas organizacionales que promuevan lugares de trabajo más saludables y equitativos que beneficiarán no solo a los jóvenes de 2024, sino también a las generaciones futuras.

XIII. Caracterización de los beneficiarios

La caracterización de los beneficiarios en el presente proyecto de investigación, son los jóvenes de la Asociación Internacional de Estudiantes. Comprendiendo una muestra total de aproximadamente 41 jóvenes activos de la organización. Esta población refleja una diversidad significativa en términos de género, con una distribución equitativa entre hombres y mujeres. Los participantes tienen entre 18 y 30 años, cubriendo varias etapas de la juventud. Según González y Salazar (2009). En cualquier investigación, es crucial definir claramente la población de estudio, que puede consistir en individuos, objetos u otros elementos que comparten una característica común, para calcular las estimaciones en la recolección de información (p.11).

En cuanto a la condición socioeconómica, los miembros representan una variedad de contextos, desde aquellos con recursos limitados hasta aquellos con un mayor respaldo financiero. La composición étnica es multicultural, con participantes provenientes de distintas provincias del Ecuador. La diversidad sociodemográfica de esta población ofrece una rica perspectiva para comprender cómo la CO afecta la SM en un contexto de jóvenes comprometidos en actividades de liderazgo y desarrollo personal.

Los criterios de selección incluyen la participación activa de los miembros en las actividades de la organización y un equilibrio de género. Se busca incluir miembros con distintas edades y niveles de experiencia para captar una amplia variedad de perspectivas. Esta estrategia de muestreo asegura la recolección de datos detallados y relevantes para alcanzar los objetivos del trabajo.

XIV. Interpretación

La muestra del estudio estuvo conformada por 41 jóvenes miembros de la Asociación Internacional de Estudiantes. De estos 63,41% fueron de género femenino, 34,15 de género masculino y el 2,44% se identificó con otro género. En cuanto a la distribución de los jóvenes por área de estudio, el 53,66% están cursando carreras relacionadas con las Ciencias Sociales 36,59% se encuentran en carreras vinculadas a Ciencias de la Vida, 7,32% estudian carreras de Ingeniería y el 2,44% están en otra área de estudio.

Por otra parte, la distribución de los jóvenes según su semestre académico es la siguiente: 41,46% se encuentran en semestres de profesionalización, 31,71% en semestres avanzados y 26,83% en semestres básicos. En cuanto a la relación de la situación laboral de los participantes, 56,10% mencionan que no están trabajando, mientras que el 43,90% indican que sí están trabajando.

Respecto al análisis del estado actual de la cultura organizacional de la Asociación Internacional de Estudiantes (figura 6) se puede interpretar que el 92,68% de los jóvenes perciben una cultura organizacional fuerte. Ortiz (2013) señala que una cultura organizacional fuerte mejora el desempeño al proporcionar dirección y coherencia.

Rubina (2018) destaca que una cultura sólida crea un ambiente de trabajo favorable, fomenta relaciones positivas y orienta el trabajo hacia los objetivos corporativos.

Rojas (2022) sugiere que una cultura organizacional fuerte influye positivamente en el compromiso laboral y la salud mental de los empleados, proporcionando un entorno propicio para la satisfacción y el bienestar en el trabajo.

El 2,4% considera que la cultura es muy débil, Para Robbins y Coulter (2005), Una cultura organizacional débil se caracteriza por limitar a las personas, impidiendo que realicen eficazmente su trabajo o lo desarrollen plenamente, al imponerles restricciones que obstaculizan la aplicación de sus conocimientos y habilidades.

Por otra parte, en el análisis por dimensiones según el cuestionario de “Denison Organizational Culture Survey” en la dimensión Implicación (figura 7) se puede observar que 70.73% de jóvenes están actualmente comprometidos con el trabajo que realizan mientras que el 4.88% de jóvenes no se sienten comprometidos. Según Contreras Cueva y Gómez Gómez, (2018) menciona que la implicación se refiere al compromiso de los miembros con sus responsabilidades, su sentido de pertenencia a la organización y su participación activa en las decisiones que impactan los objetivos de la empresa.

Con relación a la dimensión Consistencia (figura 8) Se puede notar que el 65,85% de los jóvenes tiene una postura neutra, mientras que el 31,71% opino que está de acuerdo en cuanto a la visión compartida y el grado de conformidad. “Las organizaciones con una consistencia sólida muestran estabilidad e integración gracias a una visión compartida y un alto nivel de cohesión” (Contreras Cueva y Gómez Gómez, 2018).

En cuanto a la dimensión Adaptabilidad (figura 9) Contreras Cueva y Gómez Gómez (2018) mencionan que hace referencia a una estrategia centrada en el entorno externo, enfocada en la flexibilidad y el cambio para adaptarse a las necesidades de los consumidores. de este modo se puede entender que 70,73% se encuentran neutrales en cuanto a su decisión, mientras que un 26,83% está de acuerdo.

Finalmente, la dimensión Misión (figura 10) pretende medir el grado en el que la persona entiende cuál es su misión dentro de la organización, se puede interpretar que el 68,29% de jóvenes tiene una misión clara dentro de la organización, mientras que el 4,88% no la tiene.

En segundo lugar, según el análisis de la salud mental en los jóvenes pertenecientes a la asociación Internacional de Estudiantes, se puede previsualizar en la (figura11) que el 58,54% de los participantes tiene una buena salud mental Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), la salud mental se define como “un estado de bienestar en el que el individuo desarrolla sus capacidades, afronta las tensiones normales de la vida, puede trabajar productivamente y es capaz de contribuir a su comunidad”. Esta definición enfatiza el bienestar integral y la capacidad de funcionar efectivamente en diversas áreas de la vida. Por otro lado, Galderisi et al. (2017) han propuesto una perspectiva complementaria, conceptualizando la salud mental como “un estado dinámico de equilibrio interno que permite a los individuos utilizar sus habilidades en armonía con los valores universales de la sociedad” (p. 408).

El 39,02% tiene una salud mental intermedia, mientras que solo el 2,44% presenta una baja salud mental. Sugieren la posibilidad de que la persona esté experimentando un trastorno emocional. De conformidad con lo que expresa Hoosain, Mayet-Hoosain y

Plastow (2023) Enfatizan que la falta de diversidad en las tareas, trabajo fragmentado o carente de significado, sobrecarga laboral, presiones de tiempo, horarios inflexibles, falta de control y autonomía para tomar decisiones, condiciones ambientales deficientes, culturas organizacionales débiles, comunicación deficiente y relaciones laborales problemáticas son aspectos destacados. Puede estar relacionado con condiciones laborales que afectan la salud mental, incrementando así los riesgos psicosociales. Allande-Cussó et al. (2022) hace énfasis en cómo un entorno laboral adverso puede provocar estrés, depresión y una disminución en la productividad.

Finalmente, en cuanto a la correlación entre las dos variables, Cultura Organizacional y salud mental que se pueden ver reflejadas en la (tabla 7), se interpreta de la siguiente manera: las dos variables tienen una correlación de Pearson de 0,115 lo cual se indica que existe una relación positiva muy débil entre ambas variables. En lo concerniente a el valor de significancia ($p = 0,473$) es mayor que 0,05 lo que sugiere que esta correlación no es estadísticamente significativa.

La ausencia de una correlación significativa entre la cultura organizacional y la salud mental de los jóvenes en la Asociación Internacional de Estudiantes puede entenderse mediante el modelo de bienestar mental de Keyes y la propuesta de bienestar social. Esta falta de relación sugiere que factores adicionales, además de la CO, están impactando la SM de los jóvenes.

Según el modelo de Keyes, el bienestar mental está compuesto por múltiples dimensiones que van más allá del entorno organizacional inmediato. La integración

social, por ejemplo, implica que los jóvenes pueden estar obteniendo un sentido de pertenencia y conexiones sociales fuertes no solo de la asociación, sino también de sus relaciones familiares, amistades y comunidad en general. La aceptación social podría estar influenciada por experiencias más amplias fuera de la organización.

Según Keyes (1998), la coherencia social, es la capacidad de percibir la dinámica de la sociedad, es un componente esencial del bienestar mental. Esta habilidad puede ser desarrollada por los jóvenes a través de una variedad de canales, no solamente a través de su experiencia en la asociación. Interacciones en diferentes contextos sociales, educativos y familiares contribuyen a su comprensión de cómo funciona la sociedad. Las discusiones con amigos, la educación formal, las experiencias laborales y el consumo de información a través de diversos medios ayudan a construir una visión más amplia y matizada de las dinámicas sociales.

Se debe de considerar tanto lo individual como lo social, así como el entorno presente y el mundo construido intersubjetivamente. Esto implica que la SM de los jóvenes está siendo influenciada por una compleja interacción de factores individuales, sociales y contextuales que van más allá de la cultura organizacional de la asociación.

XV. Principales logros del aprendizaje

El estudio sobre la población de jóvenes pertenecientes a la Asociación Internacional de Estudiantes ha permitido alcanzar varios logros de aprendizaje significativos. Primero, se logró caracterizar demográficamente a la muestra, identificando su género, área de estudio, semestre académico y situación laboral. Esto proporcionó una visión clara de la diversidad y distribución de los estudiantes, permitiendo entender mejor el contexto en el que se desarrollan.

Un segundo logro importante fue el análisis del estado actual de la CO de la Asociación Internacional de Estudiantes. Se halló que la mayor parte de los jóvenes perciben una cultura organizacional fuerte. Este hallazgo es crucial ya que una cultura sólida dentro de una organización es fundamental para el rendimiento y la satisfacción de sus participantes. En contraste, una pequeña minoría considera que la cultura es muy débil, lo cual puede limitar la capacidad de los individuos para desempeñarse plenamente.

Además, se evaluaron las dimensiones de la cultura organizacional utilizando un cuestionario especializado. En cuanto a la dimensión de Implicación, la mayoría de los jóvenes muestran un fuerte compromiso con su trabajo, indicando un alto nivel de dedicación y participación en la organización. En cuanto a la Consistencia, una parte significativa de los jóvenes tiene una postura neutra, mientras que otros están de acuerdo con la visión compartida y el grado de conformidad, destacando la estabilidad e integración dentro de la organización.

En la dimensión de Adaptabilidad, se identificó una estrategia enfocada en la flexibilidad y cambio para ajustarse a las necesidades de los consumidores. Finalmente,

en la dimensión de Misión, la mayoría de los jóvenes tienen una misión clara dentro de la organización, lo que indica un entendimiento claro de sus roles y objetivos.

Un tercer logro del estudio fue el análisis de la SM de los jóvenes. Se pudo encontrar que una proporción significativa de los participantes tiene una buena salud mental, mientras que otros presentan una salud mental intermedia y una minoría muestra baja salud mental. Este hallazgo subraya la importancia de tratar las condiciones que pueden impactar negativamente el bienestar emocional de las personas.

Finalmente, se evaluó la correlación entre la CO y la SM, encontrando una relación positiva muy débil entre ambas variables, sin significancia estadística. Esto implica que, en este caso, no existe una relación significativa entre la CO y la SM de los jóvenes pertenecientes a la Asociación Internacional de Estudiantes.

Según Keyes (1998) La integración social, la aceptación social y la coherencia social son componentes esenciales del bienestar mental que pueden desarrollarse en diversos contextos, no solo en la asociación. Los jóvenes obtienen un sentido de pertenencia y conexiones sociales fuertes a través de relaciones familiares, amistades y comunidades más amplias. En conjunto, estos factores sugieren que la SM de los jóvenes está influenciada por una interacción compleja de factores individuales, sociales y contextuales más allá de la cultura organizacional de la asociación.

XVI. Conclusiones y recomendaciones

- La cultura organizacional de la Asociación Internacional de Estudiantes es percibida mayoritariamente como fuerte y positiva, con una alta implicación y claridad en la misión por parte de sus miembros. No obstante, hay áreas, como la consistencia y la adaptabilidad, donde predomina una percepción neutral, sugiriendo oportunidades para reforzar estos aspectos y lograr una mayor cohesión y flexibilidad organizacional.
- Los resultados del análisis de la salud mental entre los jóvenes de la Asociación Internacional de Estudiantes revelan un panorama generalmente positivo, con un 58,54% de los participantes mostrando una buena salud mental. Este dato es alentador y sugiere que la mayoría de los estudiantes están logrando mantener un estado de bienestar que les permite desarrollar sus capacidades y enfrentar los desafíos cotidianos de manera efectiva, alineándose con la definición de salud mental propuesta por la OMS. Sin embargo, no se puede ignorar que un significativo 39,02% presenta una salud mental intermedia, lo cual podría indicar la presencia de factores que, si bien no comprometen severamente su bienestar, merecen atención.
- Los datos revelan que no hay una relación significativa entre la cultura organizacional y la salud mental de los jóvenes en esta asociación. Esto implica que, según los resultados obtenidos, las variaciones en la CO no tienen un impacto considerable en el estado de salud mental de los jóvenes evaluados. Es importante considerar otros factores que podrían estar repercutiendo en la salud mental de los jóvenes y abordar estos aspectos de manera integral para mejorar su bienestar.

Recomendaciones:

- En cuanto a las áreas de mejora se sugiere, implementar estrategias que fomenten una mayor cohesión interna, como talleres de team building, sesiones de feedback regulares y la creación de espacios para el diálogo abierto entre los diferentes niveles de la organización. En cuanto a la adaptabilidad, se recomienda desarrollar programas de formación en habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones, así como establecer mecanismos para recoger y aplicar de manera ágil las ideas innovadoras de los miembros.
- Se recomienda implementar un enfoque que fortalezca los aspectos positivos existentes y aborde las áreas de mejora identificadas. Se debe prestar especial atención a las personas que presenta una salud mental intermedia, desarrollando estrategias preventivas y de intervención temprana. Se sugiere implementar talleres de resiliencia, manejo del estrés y habilidades de afrontamiento. Además, sería beneficioso crear espacios seguros para el diálogo abierto sobre salud mental, reduciendo el estigma y fomentando la búsqueda de ayuda cuando sea necesario.
- Dado que los datos indican que no existe una correspondencia significativa entre la cultura organizacional y la salud mental de los jóvenes de esta asociación, es importante considerar otros factores que podrían estar interviniendo en la salud mental de los jóvenes y abordar estos aspectos de manera integral para mejorar su bienestar. Primero, llevar a cabo estudios adicionales que identifiquen y analicen otros posibles factores que puedan estar influyendo en la salud mental.

- Para futuros estudios, se recomienda ampliar la muestra a una cantidad más grande y diversa de jóvenes. Esto permitirá obtener resultados más representativos y generalizables sobre la cultura organizacional y la salud mental.

XVII. Referencias bibliográficas:

- Alto Impacto. (2024). *La cultura impacta en los resultados*. Recuperado 5 de mayo de 2024, de <https://www.altoimpacto.com/denison-consulting#:~:text=El%20Modelo%20Denison%20conecta%20la,de%20los%20colaboradores%20y%20m%C3%A1s.>
- Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J. A., & Gómez-Salgado, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revista Española de Salud Pública*, 96, e202201006. <https://doi.org/10.3390/ijerph20105863>
- Alvarado Montaleza, G. E. (2021). Estudio de la cultura organizacional de la empresa Autohyun (Tesis de licenciatura).
- Agui, M. L. O. D., Villar-Carbajal, E. I., & Tarazona, M. I. L. D. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1) <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Bayón, J. (2019). *Cultura empresarial*. Málaga: Editorial E-learning, SL.
- Becker, D., & Weyermann, B. (2006). Gender, conflict transformation, and psychosocial approach. Switzerland: Swiss Agency for Development and Cooperation. Retrieved from: https://www.eda.admin.ch/dam/deza/es/documents/themen/gender/91135-arbeitshilfe-genderkonflikttrans-psychosoz-ansatz_ES.pdf
- Cassaretto, M., Chau, C., Oblitas, H., y Valdéz, N. (2003). Estrés y afrontamiento en estudiantes de psicología. *Revista De Psicología*, 21(2), 363-392. <https://doi.org/10.18800/psico.200302.006>
- Contreras Cueva, A. B., & Gómez Gómez, A. (2018). Aplicación de los cuestionarios de Denison para determinar las características de la cultura organizacional. *Revista de Investigación Sigma*, 5(1), 59-86. <https://doi.org/10.24133/sigma.v5i01.1204>
- Coronado Espinoza, J. J., Baldeos Ardian, L. A., Ramos y Yovera, S. E., Lioo Jordan, F. D. M., & Neri Ayala, A. C. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: caso Municipalidad Provincial de Huaura (Perú). *Suma de Negocios*, 14(31), 95-101.

- Díaz, C. F. G., & Ortiz, J. K. R. (2013). Teorías de la cultura organizacional.
- Galderisi, S., Heinz, A., Kastrup, M., Beezhold, J., & Sartorius, N. (2017). A new proposal for the definition of mental health. *Psychopathology*, 50(5), 401-406.
- Gray, P., Senabe, S., Naicker, N., Kgalamono, S., Yassi, A., & Spiegel, J. M. (2019). Workplace-Based Organizational Interventions Promoting Mental Health and Happiness among Healthcare Workers: A Realist Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22), 4396. <https://doi.org/10.3390/ijerph16224396>
- Gómez, T. R., Betts, H. de J. H., & Cardona-Arbeláez, D. (2022). Cultura organizacional en las empresas: Conceptos, alcances y propuestas teóricas para su medición. *Gerencia Libre*, 8, 17-31. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9522
- González, R., y Salazar, F. (2009). *Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación* (Tesis de doctorado). Universidad de Oriente, Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGRAW-HILL.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2008). *Management: A Competency-Based Approach* (11.^a ed.). México: Cengage Learning.
- Hoosain, M., Mayet-Hoosain, N., & Plastow, N. A. (2023). Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública Workplace Interventions for Mental Health in Africa: An Exploratory Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(10), 5863. <https://doi.org/10.3390/ijerph20105863>
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140.
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: Desclée Brouwer.
- Leka, S., & Nicholson, P. J. (2019). Mental health in the workplace. *Occupational Medicine*, 69(1), 5–6. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy111>
- Luna Rodriguez, V. R., & Pezo Paredes, A. (2005). *Redes de vinculacion con mercados, gobiernos locales y organizaciones del entorno*. Convenio Andres Bello, Bogotá (Colombia).
- Nelson, W. A., Taylor, E., & Walsh, T. (2020). Building an Ethical Organizational

Culture. *The Health Care Manager*, 39(4), 168-174.
<https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000304>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Salud Mental. Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/topics/mental_health/es/

Pinargote, A. G., & Samaniego, M. D. R. P. (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.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The Collapse and Rebirth of the American Community*. Nueva York, NY: Simon and Schuster.

Reyes Hernández, J. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(3), 808-830.

Rojas, N. B. (2023). Cultura organizacional y el engagement de los trabajadores de la ONG Socios en Salud, 2022.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson Educación.

Rubina-Barrantes, R. (2018). Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26419/rubina_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soto, A. P. C. (2020). Salud mental en la actualidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 10(1), 6457.

Valdivieso León, L., Lucas Mangas, S., Tous Pallarès, J., y Espinoza Díaz, I. M. (2020). Estrategias de afrontamiento del estrés académico universitario: educación infantil-primaria. *Educación XX1: Revista de la Facultad de Educación*.

Wu, A., Roemer, E. C., Kent, K. B., Ballard, D. W., & Goetzel, R. Z. (2021). Organizational Best Practices Supporting Mental Health in the Workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(12), e925–e931.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002407>

Zumba Tello, D., & Moreta Herrera, R. (2022). *Afectividad, Regulación Emocional, Estrés y Salud Mental en adolescentes del Ecuador*. *Revista Doctorado UMH*, 10(1).