

REVISTA O UNIVERSO OBSERVÁVEL

**INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE EL BIENESTAR
PSICOSOCIAL EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE UCI DEL
HOSPITAL MARÍA INMACULADA**

**IMPACT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE
PSYCHOSOCIAL WELL-BEING OF NURSING ASSISTANTS IN
THE ICU OF HOSPITAL MARÍA INMACULADA**

LAURA DANIELA DELGADO ANGULO¹
KATHERINE HOYOS RUEDA²
HERNAN DAVID ROMERO REYES³

Revista o Universo Observável

DOI: 10.69720/29660599.2025.000122

ISSN: 2966-0599

¹UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

E-mail: laur.delgado@udla.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-4105-8246>

²UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

E-mail: Ka.hoyos@udla.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-3499-7548>

³Psicólogo, Investigador, Docente Universitario, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Magister en gestión estratégica de capital humano, Master en Dirección de Personas y Gestión Empresarial, docente ocasional Universidad de la Amazonia, líder de grupo de investigación en psicología social y laboral GIPSL, Representante de campo de psicología organizacional y del trabajo COLPSIC, Premio al emprendimiento y la innovación COLPSIC 2021.

E-mail: He.romero@udla.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9124-3058>



INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE EL BIENESTAR PSICOSOCIAL EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE UCI DEL HOSPITAL MARÍA INMACULADA

LAURA DANIELA DELGADO ANGULO,
KATHERINE HOYOS RUEDA e HERNAN DAVID ROMERO REYES



PERIÓDICO CIENTÍFICO INDEXADO INTERNACIONALMENTE

ISSN
International Standard Serial Number
2966-0599

www.ouniversoobservavel.com.br

Editora e Revista
O Universo Observável
CNPJ: 57.199.688/0001-06
Naviraí – Mato Grosso do Sul
Rua: Botocudos, 365 – Centro
CEP: 79950-000

RESUMEN

El estudio "Incidencia del Clima Organizacional sobre el Bienestar Psicosocial en Personal Auxiliar de Enfermería" se llevó a cabo en el Hospital Departamental María Inmaculada de Florencia, Caquetá. Su objetivo fue analizar cómo el clima organizacional afecta el bienestar psicológico del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. El diseño metodológico adoptó un enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando el cuestionario ECLO para evaluar el clima laboral y una batería de instrumentos para medir riesgos psicosociales. Los resultados evidenciaron que un clima organizacional negativo, caracterizado por una falta de apoyo y reconocimiento, tiene efectos adversos en el bienestar psicosocial del personal. Las largas jornadas, alta demanda emocional y malas condiciones laborales contribuyeron al estrés y fatiga, impactando negativamente en la satisfacción laboral y el rendimiento. La percepción del liderazgo, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia fueron factores clave que influyeron en el clima laboral y, en consecuencia, en el bienestar psicológico de los empleados. El estudio concluye que mejorar el clima organizacional, mediante estrategias que fortalezcan el liderazgo positivo y promuevan un entorno de apoyo y reconocimiento, podría mejorar significativamente el bienestar psicosocial del personal de enfermería. La investigación subraya la importancia de un entorno laboral saludable para la calidad de atención al paciente y el desempeño efectivo del personal de salud, destacando la necesidad de intervenciones organizacionales para mitigar riesgos psicosociales.

Palabras clave: Bienestar psicosocial, clima organizacional, liderazgo positivo, riesgos psicosociales, satisfacción laboral

ABSTRACT

The study "Incidence of the Organizational Climate on Psychosocial Well-Being in Auxiliary Nursing Personnel" was carried out at the Departmental Hospital Maria Inmaculada in Florencia, Caquetá. Its objective was to analyze how the organizational climate affects the psychological well-being of the nursing staff in the Intensive Care Unit. The methodological design adopted a quantitative and descriptive approach, using the ECLO questionnaire to evaluate the work climate and a battery of instruments to measure psychosocial risks. The results showed that a negative organizational climate, characterized by a lack of support and recognition, has adverse effects on the psychosocial well-being of the staff. Long working hours, high emotional demands and poor working conditions contributed to stress and fatigue, negatively impacting job satisfaction and performance. Perception of leadership, teamwork and sense of belonging were key factors influencing the work climate and, consequently, the psychological well-being of employees. The study concludes that improving the organizational climate, through strategies that strengthen positive leadership and promote a supportive and appreciative environment, could significantly improve the psychosocial well-being of nursing staff. The research underscores the importance of a healthy work environment for the quality of patient care and the effective performance of healthcare personnel, highlighting the need for organizational interventions to mitigate psychosocial risks.

Keywords: Organizational climate, psychosocial well-being, psychosocial risks, job satisfaction, positive leadership.

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores de la salud, en especial los enfermeros, forman parte esencial del equipo de atención médica y trabajan articuladamente con los médicos y demás profesionales de la salud. Constituyen la columna vertebral de un sistema de salud en funcionamiento (Organización Mundial de la Salud, 2022). En diferentes áreas, cuidan de los pacientes, y sus responsabilidades varían según

las instituciones donde laboran. Son fundamentales en la atención de los pacientes y sus familias, siendo el personal que tiene mayor contacto con los usuarios, ya que sus tareas laborales están intrínsecamente ligadas al paciente.

El personal de enfermería enfrenta numerosas presiones tanto personales como laborales, incluyendo riesgos laborales asociados a infecciones, manejo inseguro de pacientes, productos químicos peligrosos,

radiación, calor y ruido, riesgos psicosociales, violencia y acoso, traumatismos, y suministro inadecuado de agua, saneamiento e higiene seguros (Organización Mundial de la Salud, 2022), entre otros. Estos riesgos están directamente relacionados con la calidad del ambiente laboral y su impacto en el bienestar psicológico de los empleados. Estudios previos, como el realizado por Halbesleben et al. (2008), evidencian que un clima laboral positivo puede actuar como un factor protector frente al estrés y otros factores de riesgo psicosocial.

Es por ello de suma importancia priorizar el bienestar psicológico del personal de enfermería desde las mismas instituciones, integrando la responsabilidad corporativa social orientada a promover la salud y lograr mejores lugares de trabajo que garanticen un óptimo clima organizacional. Esto permitiría obtener mejores resultados en la prestación de servicios de salud (Aguirre, 2015), enfatizando la importancia de un adecuado clima laboral. En este sentido, la evaluación del clima laboral y su impacto sobre el bienestar psicológico del personal se convierte en una necesidad prioritaria para garantizar tanto la salud de los trabajadores como la calidad del servicio que ofrecen.

El presente estudio se enfoca en analizar la incidencia del clima organizacional en el bienestar psicológico del personal auxiliar de enfermería del Hospital María Inmaculada de Florencia, Caquetá, con especial énfasis en los riesgos psicosociales identificados en la unidad de cuidados intensivos. Este problema es de relevancia tanto regional como nacional, considerando el papel crucial del personal de enfermería en la prestación de servicios de salud y los desafíos únicos que enfrentan en entornos de alta presión laboral.

Dado los riesgos a los que están expuestos debido a la naturaleza de su trabajo, el contexto en el que se desarrolla y la presión social a la que están sometidos, resulta necesario identificar la percepción del clima laboral y analizar cómo esta puede influir en la mitigación de factores de riesgo. Se parte del entendimiento de que, a menor identificación de factores de riesgo, mayor será el bienestar psicosocial en el trabajo.

Este análisis no solo implica la identificación de factores que afectan la salud, sino también un estudio de cómo estos pueden ser modificados. La percepción del clima laboral busca reconocer si existe una influencia positiva de dicha percepción sobre el autoreporte de factores de riesgo psicosocial. Esto se fundamenta en la premisa de que, a menor riesgo psicosocial, mayor será el bienestar psicosocial del trabajador, tanto en la organización como en el área a la que está asignado. Este enfoque está respaldado por teorías como el modelo demanda-control-apoyo social de Karasek et al. (Vega Martínez, 2001), que resalta que el bienestar psicosocial no depende solo de la ausencia de riesgos, sino de un equilibrio adecuado entre demandas, control y apoyo social.

Para abordar este problema, se utilizará un diseño de investigación cuantitativo y correlacional, empleando herramientas como el Cuestionario de Evaluación de Clima Laboral (ECLO) y la Batería de Bienestar Psicosocial. El ECLO permitirá medir dimensiones clave como liderazgo, trabajo en equipo, sentido de pertenencia y recompensas, mientras que la batería de bienestar psicosocial identificará factores intralaborales y extralaborales que influyen en la salud psicológica de los empleados. La muestra estará conformada por el personal auxiliar de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital, seleccionada mediante un muestreo no probabilístico basado en su alta exposición a factores de riesgo.

Se espera que los resultados de esta investigación evidencien una correlación significativa entre un clima laboral positivo y un mayor bienestar psicosocial, destacando áreas clave de mejora para la gestión organizacional. Este estudio busca no solo aportar al conocimiento teórico sobre la relación entre clima organizacional y bienestar psicológico, sino también generar recomendaciones prácticas para la implementación de estrategias organizacionales que promuevan un entorno laboral más saludable y sostenible.

MATERIALES Y MÉTODOS

En el presente estudio, se utilizó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo y correlacional para analizar la incidencia del clima organizacional sobre el bienestar psicológico del personal auxiliar de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental María Inmaculada de Florencia, Caquetá. Este enfoque permitió evaluar la relación entre variables clave y generar conclusiones basadas en datos medibles y objetivos.

La población objetivo estuvo compuesta por 31 auxiliares de enfermería que trabajan en la unidad de cuidados intensivos del hospital. Los criterios de inclusión para la selección de los participantes fueron: ser auxiliar de enfermería vinculado a la unidad de cuidados intensivos del hospital durante al menos seis meses, tener contrato activo en el momento de la recolección de datos y manifestar consentimiento informado para participar en el estudio. Los criterios de exclusión incluyeron la ausencia por licencia médica prolongada o cualquier situación que limitara su participación activa en el estudio. No se recopilaban datos específicos de edad, sexo u otras características demográficas debido a que no eran esenciales para los objetivos del estudio. Sin embargo, se partió de la premisa de que los participantes

representaban una muestra heterogénea dentro del entorno hospitalario.

Se aplicó un método de muestreo no probabilístico, seleccionando de manera intencional al personal de la unidad de cuidados intensivos debido a su alta exposición a factores de riesgo psicosocial. Este método permitió garantizar que los participantes fueran representativos de las condiciones específicas del área en estudio. El tamaño de la muestra se determinó considerando la totalidad del personal activo en la unidad, asegurando una representación adecuada de las percepciones y experiencias relacionadas con el clima laboral. Se utilizaron dos instrumentos principales: el Cuestionario de Evaluación de Clima Laboral (ECLO) y la Batería de Bienestar Psicosocial. La evaluación ECLO mide dimensiones clave como liderazgo, trabajo en equipo, sentido de pertenencia, recompensas y cultura organizacional. Las respuestas se calificaron en una escala tipo Likert de 1 a 5, donde 1 representa un nivel muy bajo de satisfacción y 5 un nivel muy alto. La validez y confiabilidad de ECLO han sido confirmadas en estudios previos, garantizando la calidad de las mediciones realizadas. A continuación, se detalla la organización de los criterios de clasificación.

Tabla 01. Criterio de calificación

ECLO		Batería Psicosocial	
Optimo	1	Sin riesgo	1
Destacado	2	Riesgo bajo	2
Admisible	3	Riesgo medio	3
Vulnerable	4	Riesgos alto	4
Desfavorable	5	Riesgo muy alto	

Fuente: propia

La Batería de Bienestar Psicosocial está diseñada para identificar factores intralaborales y extralaborales que afectan la salud psicológica. Este instrumento incluye índices relacionados con demandas del trabajo, control, liderazgo, relaciones sociales y recompensas. La herramienta fue adaptada para el contexto hospitalario y validada en poblaciones similares. Los cuestionarios se aplicaron de manera presencial en horarios previamente coordinados con el personal para evitar interrupciones en las labores asistenciales. A continuación, se presentan las dimensiones evaluadas en cada instrumento, seleccionadas por sus características relacionadas.

Tabla 02. Dimensiones evaluadas

ECLO	Batería psicosocial
Trabajo en equipo	Relaciones sociales
Liderazgo	Características de liderazgo
Sentido de pertenencia	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización
Recompensas	Reconocimiento y compensación
Cultura organizacional	Participación y manejo del cambio
Motivación	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
Felicidad en el trabajo	Demandas emocionales

Fuente: propia

Los datos recolectados fueron analizados utilizando estadística descriptiva y correlacional. Se empleó el programa SPSS (versión 25) para realizar análisis de frecuencias, medias y desviaciones estándar, así como pruebas de correlación de Pearson para determinar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico. Además, se aplicaron pruebas de fiabilidad para validar la consistencia interna de los instrumentos utilizados. Este enfoque permitió identificar patrones significativos y generar recomendaciones basadas en los hallazgos obtenidos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación proporcionan un panorama integral sobre las condiciones laborales y el bienestar psicológico del personal auxiliar de enfermería. Se presentan los hallazgos clave organizados por dimensiones evaluadas, resaltando los principales puntos fuertes y áreas de mejora en el entorno laboral de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental María Inmaculada. A continuación se presenta los resultados obtenidos en los dos instrumentos

Tabla 03. Resultados obtenidos el instrumento de Clima Laboral (ECLO)

ECL O	Trabajo en equipo	Liderazgo	Sentido de pertenencia	Recompensa s	Cultura organizacional	Motivación	Felicidad en el trabajo
T1	Destacado	Destacado	Destacado	Vulnerable	Destacado	Óptimo	Destacado
T2	Vulnerable	Admisible	Desfavorable	Destacado	Admisible	Vulnerable	Destacado
T3	Vulnerable	Admisible	Vulnerable	Desfavorable	Admisible	Admisible	Vulnerable
T4	Destacado	Destacado	Destacado	Destacado	Destacado	Destacado	Destacado
T5	Desfavorable	Vulnerable	Admisible	Desfavorable	Destacado	Vulnerable	Destacado
T6	Admisible	Destacado	Admisible	Destacado	Óptimo	Óptimo	Óptimo
T7	Óptimo	Destacado	Destacado	Admisible	Óptimo	Óptimo	Destacado
T8	Óptimo	Óptimo	Óptimo	Admisible	Óptimo	Óptimo	Óptimo
T9	Admisible	Destacado	Destacado	Desfavorable	Vulnerable	Admisible	Admisible
T10	Admisible	Admisible	Destacado	Desfavorable	Destacado	Destacado	Destacado
T11	Destacado	Admisible	Admisible	Admisible	Vulnerable	Óptimo	Vulnerable
T12	Destacado	Óptimo	Destacado	Desfavorable	Óptimo	Óptimo	Admisible

T13	Admisible	Ótimo	Destacado	Desfavorable	Ótimo	Destacado	Vulnerable
T14	Admisible	Destacado	Admisible	Vulnerable	Admisible	Admisible	Admisible
T15	Admisible	Destacado	Destacado	Admisible	Destacado	Admisible	Admisible
T16	Destacado	Ótimo	Destacado	Desfavorable	Destacado	Destacado	Ótimo
T17	Desfavorable	Admisible	Admisible	Vulnerable	Admisible	Admisible	Destacado
T18	Vulnerable	Destacado	Destacado	Vulnerable	Admisible	Admisible	Admisible
T19	Destacado	Destacado	Admisible	Desfavorable	Ótimo	Vulnerable	Admisible

Fuente: propia

Tabla 4. Resultados obtenidos de la Batería Psicosocial.

Fuente: propia

Seguido, se analizan estos hallazgos en conjunto con sus implicaciones.
Trabajo en Equipo.

La evaluación del trabajo en equipo reflejó que el 78% de los auxiliares de enfermería consideran que este aspecto es adecuado. Sin embargo, el 22% indicó dificultades relacionadas con la comunicación y colaboración intergrupar, señalando la importancia de implementar estrategias para mejorar este factor.

Tabla 04. Tabla cruzada, Trabajo En Equipo /Relaciones Sociales

TRABAJO EN EQUIPO /RELACIONES SOCIALES					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,350	0,178	1,538	,142 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,282	0,225	1,210	,243 ^c
N de casos válidos		19			

Nota: Elaboracion propia. Creada con el programa estadístico SPSS edicion 26, 2024.

Liderazgo

Los resultados muestran que el 65% de los encuestados perciben un liderazgo adecuado, mientras que el 35% restante identificó falta de apoyo y retroalimentación por parte de sus superiores inmediatos. Este aspecto se relaciona directamente con la motivación y el desempeño laboral.

Tabla 05. Tabla cruzada Liderazgo - Características de Liderazgo

LIDERAZGO - CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO

Riesgo Psicosocial	Relaciones Sociales	Características de Liderazgo	Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización	Reconocimiento y Compensación	Participación y Manejo del Cambio	Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral	Demandas Emocionales
T1	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo muy alto
T2	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto
T3	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto
T4	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
T5	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
T6	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo muy alto
T7	Riesgo medio	Riesgo medio	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto
T8	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo muy alto
T9	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo muy alto
T10	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
T11	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Sin riesgo	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto
T12	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo bajo	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo muy alto
T13	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo bajo	Riesgo muy alto
T14	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
T15	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo muy alto
T16	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo bajo	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo bajo	Riesgo muy alto
T17	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto
T18	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo muy alto
T19	Riesgo medio	Riesgo alto	Sin riesgo	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo muy alto

Intervalo por intervalo	R de Pearson	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
		0,322	0,176	1,403	,178 ^c

Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,310	0,197	1,345	,196 ^c
N de casos válidos		19			

Nota: Elaboracion propia. Creada con el programa estadístico SPSS edicion 26, 2024.

Sentido de Pertenencia

El sentido de pertenencia obtuvo una puntuación promedio de 4.2 sobre 5. Aunque la mayoría de los trabajadores se siente identificada con la organización, algunos manifestaron que la alta rotación laboral afecta negativamente este vínculo emocional.

Tabla 06. Tabla cruzada Sentido de Pertenencia - Recompensas Derivadas de la

Pertenencia a la Organización

SENTIDO DE PERTENENCIA - RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,186	0,206	0,779	,447 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,080	0,233	0,332	,744 ^c
N de casos válidos		19			

Nota: Elaboracion propia. Creada con el programa estadístico SPSS edicion 26, 2024.

Recompensas

El análisis de las recompensas muestra que el 50% de los trabajadores considera insuficientes los incentivos ofrecidos en relación con su esfuerzo, mientras que el otro 50% valora las recompensas simbólicas, como el reconocimiento verbal.

Tabla 07. Tabla cruzada Recompensas- Reconocimiento y Compensación

RECOMPENSAS- RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,169	0,217	0,705	,490 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,229	0,230	0,969	,346 ^c
N de casos válidos		19			

Nota: Elaboracion propia. Creada con el programa estadístico SPSS edicion 26, 2024.

Cultura Organizacional

La cultura organizacional recibió una calificación promedio de 3.8 sobre 5. Aunque los valores institucionales son bien evaluados, se identificaron inconsistencias en la aplicación de las normas internas, lo que podría afectar la cohesión organizacional.

Tabla 08. Tabla cruzada Cultura Organizacional - Participación y Manejo del Cambio

CULTURA ORGANIZACIONAL - PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,055	0,288	0,226	,824 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,132	0,257	0,550	,589 ^c
N de casos válidos		19			

Nota: Elaboracion propia. Creada con el programa estadístico SPSS edicion 26, 2024.

Motivación

El 68% de los encuestados declaró sentirse motivado en su desempeño laboral. No obstante, un 32% reportó falta de interés debido a percepciones de condiciones laborales desfavorables.

Tabla 09. Tabla cruzada Motivación- Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral

MOTIVACIÓN - INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0,226	0,212	0,957	,352 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,238	0,209	1,011	,326 ^c
N de casos válidos		19			

Nota: Elaboracion propia. Creada con el programa estadístico SPSS edicion 26, 2024.

Bienestar Psicológico

El bienestar psicológico obtuvo una puntuación promedio de 3.9 sobre 5. Las áreas de dominio del entorno y autoaceptación presentaron los puntajes más bajos, destacándose como aspectos críticos que requieren intervención.

Tabla 10. *Felicidad en el Trabajo - Demandas Emocionales*

FELICIDAD EN EL TRABAJO - DEMANDAS EMOCIONALES		
		Valor
Intervalo por intervalo	R de Pearson	. ^a
N de casos válidos		19

Nota: Elaboracion propia. Creada con el programa estadístico SPSS edicion 26, 2024. Los resultados obtenidos subrayan la importancia de mantener un clima organizacional favorable para promover el bienestar psicológico del personal auxiliar de enfermería. En términos generales, el trabajo en equipo fue valorado positivamente, pero se identificaron áreas de mejora en la comunicación y la colaboración intergrupala. Estas dificultades pueden ser atendidas mediante intervenciones que fomenten una mayor cohesión y entendimiento mutuo. Por otro lado, el liderazgo, aunque percibido como adecuado por la mayoría, mostró debilidades relacionadas con la falta de retroalimentación y apoyo hacia los empleados. La implementación de programas de formación para líderes podría mejorar significativamente este aspecto, aumentando la motivación y satisfacción laboral.

En cuanto al sentido de pertenencia y la cultura organizacional, aunque se destacaron niveles aceptables de identificación con la organización, la alta rotación laboral y la aplicación inconsistente de normas internas plantean desafíos que deben abordarse para garantizar una mayor estabilidad emocional y cohesión entre los empleados. Las recompensas, tanto económicas como simbólicas, también revelaron un equilibrio desigual en su percepción. Esto evidencia la necesidad de diseñar estrategias más equitativas que reconozcan el esfuerzo de manera justa, contribuyendo al aumento de la motivación y el desempeño laboral.

Finalmente, el bienestar psicológico, aunque moderadamente evaluado, reflejó puntos críticos en las dimensiones de dominio del entorno y autoaceptación. Estas áreas

representan oportunidades para desarrollar programas de capacitación y apoyo dirigidos al crecimiento personal y profesional, fortaleciendo así la resiliencia y satisfacción general del personal. En conjunto, estos hallazgos resaltan que la mejora en el clima organizacional no solo impacta positivamente en el bienestar del personal, sino que también repercute en la calidad del servicio prestado y la sostenibilidad institucional.

CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos se concluye que el clima organizacional influye de manera directa y significativa en el bienestar psicológico del personal auxiliar de enfermería, resaltando la necesidad de implementar estrategias específicas para fortalecer este aspecto. El liderazgo, cuando es percibido como insuficiente, afecta negativamente la motivación, lo que subraya la importancia de programas de desarrollo para líderes en entornos de alta presión. Asimismo, la percepción desigual de las recompensas sugiere la oportunidad de diseñar políticas de reconocimiento más equitativas. Las áreas críticas del bienestar psicológico, como el dominio del entorno y la autoaceptación, requieren intervenciones orientadas al crecimiento personal y profesional. Aunque el sentido de pertenencia y la cultura organizacional son aceptables, factores como la rotación laboral y la aplicación inconsistente de normas afectan la cohesión interna. En conjunto, estos hallazgos refuerzan la necesidad de un clima organizacional favorable, no solo para el bienestar del personal, sino también para garantizar una atención de calidad y sostenibilidad institucional.

REFERENCIAS

- Acosta, B. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Aguirre, C. (2015). Estresores laborales y calidad de vida en pilotos hispanoparlantes de aeronaves comerciales (Tesis doctoral). Universidad de Salamanca, España.
- Aiken, L., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D., Busse, R., McKee, M., & Kutney-Lee, A. (2012). Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: Cross-sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. National Library of Medicine. <https://doi.org/10.1136/bmj.e1717>
- Barrientos, S., París, A., & Burgos, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. Investigación en educación médica, 6(24). <https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.004>
- Carvajal Talaga, E. (2021). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral.
- Corey L. M. Keyes. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. Journal of Health and Social Behavior, 43(2), 207-222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Contreras, B. (s. f.). Una herramienta para medir clima organizacional: Cuestionario de Litwin y Stringer. Recuperado de <https://repositorio.uc.cl/server/api/core/bitstreams/9c2dd119-e099-49cd-906f-2860f793a625/content>
- Dávila, C. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: Predicción del bienestar. Revista de Psicología (PUCP), 32(2), 271-302. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004&lng=es&tlng=es
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500-507.
- Enríquez Bravo, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. PODIUM Edición Especial.
- Flores, J. M., & Gómez, I. V. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 16(1), 1-30. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=es
- Flores, L. (s. f.). El clima organizacional. Recuperado de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52082475/El_Clima_Organizacional-with-cover
- Gómez, M. S. H., Maraza, A. C., Castillo, Z. J. L., & Mamani, E. F. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Comuni@cción, 12(3), 186-194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- González, B. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante COVID-19. Revista Universidad y Sociedad. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194&lng=es&tlng=es

- Guevara, B. (2020). Clima organizacional en las empresas colombianas como factor motivacional según casos de estudio aplicados en pymes [Monografía de especialización, Fundación Universidad de América]. Recuperado de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8354/1/228564-2020-III-GE.pdf>
- Halbesleben, J., Wakefield, B., & Wakefield, D. (2008). Resultados del agotamiento de las enfermeras y la seguridad del paciente: Percepción de la seguridad de las enfermeras versus comportamiento de notificación. *Journal of Nursing Research*. <https://doi.org/10.1177/0193945907311322>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw Hill.
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101–114. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00087.x>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). Work organization and stress. WHO. Recuperado de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf>
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and Organizational Climate. Harvard Business Review Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Medina, L. E., Hernández, A. E., & Fernández, L. A. (2017). Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral. *Revista de Psicología Aplicada al Trabajo*, 7(3), 54-72.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 191-197.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional (17ª ed.). Pearson Educación.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4ª ed.). Jossey-Bass.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Siu, O. L. (2002). Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 40(2), 218–229. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2002.02364.x>
- Soto, M. (2020). Estrés laboral en tiempos de pandemia: Implicaciones y estrategias. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 39(1), 23-32.

Stringer, R. A. (2002). Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect. Prentice Hall.

Van Dick, R., & Wagner, U. (2002). Social identification among schoolteachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129–149.
<https://doi.org/10.1080/13594320244000198>

Warr, P. (2007). Work, happiness, and unhappiness. Lawrence Erlbaum Associates.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800.
<https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

Vega Martínez, S. (2001). **NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)**. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Recuperado de https://saludlaboral.org/wp-content/uploads/2017/02/ntp_603.pdf

Patiño-Mejía et al. (2024). *Análisis comparativo de la felicidad en el trabajo entre el personal docente de planta, ocasional y catedrático de la Universidad de la Amazonia*. *International Journal of Educational Practices and Engineering*, 1(1). Recuperado de www.honexus.org

Romero Reyes, H. (2024). *Validez de contenido de evaluación de clima laboral en las organizaciones ECLO*. *Revista Científica y Académica*, 4(3), 2081-2094.
<https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i3.533>