



Bienestar laboral y clima organizacional en el personal asistencial de la Clínica Santa Sofía del Pacífico-
2025.

Sharon Stephany Mosquera Andrade

David Valencia Mosquera

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Centro Occidente (Sur Occidente)

Centro Universitario Buenaventura (Valle del Cauca)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

mayo de 2026

Bienestar laboral y clima organizacional en el personal asistencial de la Clínica Santa Sofía del
Pacífico-2025.

Sharon Stephany Mosquera Andrade

David Valencia Mosquera

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia del
Talento Humano

Asesor(a)

Luz Stella Díaz Benítez

Arquitecta

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Centro Occidente (Sur Occidente)

Centro Universitario Buenaventura (Valle del Cauca)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

mayo de 2026

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestras familias, por su apoyo, motivación y acompañamiento constante durante este proceso académico y profesional.

Agradecimientos

Expresamos nuestro agradecimiento a Dios por permitirnos culminar esta etapa académica y acompañarnos durante el desarrollo de este proceso investigativo. Además, agradecemos a las docentes Luz Stella Díaz Benítez y Claudia Patricia Vélez por su dedicación, compromiso, vocación de servicio y entrega durante toda la Especialización en Gerencia del Talento Humano.

De igual manera, agradecemos a nuestras familias por el apoyo y motivación brindados a lo largo de este proceso académico. Finalmente, extendemos nuestro agradecimiento al personal que hizo posible y factible el desarrollo de este proyecto de investigación mediante su participación y disposición durante la recolección de la información.

Tabla de contenido

1. Capítulo 1. Fundamentación del estudio	10
1.1. Delimitación.....	10
1.3 Pregunta de investigación.	11
1.4 Objetivo general.	11
1.5 Objetivos específicos:	11
1.6 Justificación.	12
1.7 Alcances del estudio.....	13
2. Capítulo 2. Marcos de referencia	13
2.1. Estado del arte.	13
2.2 Marco teórico.	15
3. Capítulo 3 Metodología	22
3.1. Tipo de estudio.	22
4. Recomendaciones.	41
5. Cronograma de actividades y presupuesto.	42
6. Conclusión.	45
Referencias.	47
Definición	48
Salud física y ergonomía	49

Resumen

La investigación analiza la percepción de los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico frente a las prácticas de bienestar laboral y su relación con el clima organizacional durante el año 2025. El objetivo del estudio fue identificar cómo las estrategias de bienestar laboral influyen en el ambiente de trabajo y en la satisfacción del personal asistencial. La investigación se desarrolló mediante un enfoque mixto, utilizando encuestas aplicadas a 30 auxiliares de enfermería y entrevistas semiestructuradas realizadas a 5 colaboradores.

Los resultados evidenciaron que factores como el reconocimiento laboral, la carga de trabajo, el apoyo institucional y las relaciones interpersonales influyen directamente en la percepción del clima organizacional y en el bienestar emocional de los trabajadores. Además, se identificó que las actividades de bienestar implementadas por la institución son percibidas como insuficientes por algunos colaboradores. A partir de estos hallazgos, se propone un plan de fortalecimiento del bienestar laboral orientado a la promoción de la salud mental, la integración del personal y el mejoramiento del clima organizacional dentro de la clínica.

Palabras clave: *Bienestar laboral, clima organizacional, auxiliares de enfermería, salud ocupacional, satisfacción laboral.*

Abstract

Abstract

This research analyzes the perception of nursing assistants at Clínica Santa Sofía del Pacífico regarding workplace well-being practices and their relationship with organizational climate during 2025. The objective of the study was to identify how workplace well-being strategies influence the work environment and staff satisfaction. A mixed-method approach was applied through surveys conducted with 30 nursing assistants and semi-structured interviews with 5 collaborators.

The findings showed that factors such as job recognition, workload, institutional support, and interpersonal relationships directly influence the perception of organizational climate and employees' emotional well-being. In addition, some participants considered the well-being activities implemented by the institution insufficient. Based on these findings, a proposal was developed to strengthen workplace well-being through mental health promotion, staff integration, and improvement of the organizational climate within the clinic.

Keywords: Workplace well-being, organizational climate, nursing assistants, occupational health, job satisfaction.

Introducción.

El bienestar laboral dentro de las organizaciones que hacen parte del sector salud tiene un valor fundamental para el desarrollo y la calidad de la prestación de los servicios. Por eso, es importante tener en cuenta que el bienestar laboral debe tener un equilibrio entre lo que es el bienestar del personal asistencial y la seguridad de la organización. Si se cuenta con un ambiente laboral sano, donde haya buena salud mental y seguridad laboral, se puede garantizar una mejor productividad, con una calidad de atención humanizada en la realización de las labores diarias.

Si bien cada organización tiene una política de bienestar establecida por norma, la Clínica Santa Sofía del Pacífico tiene desafíos internos que deben ser intervenidos y por eso es importante conocerlos para poder analizar cuál es la percepción que se tiene por parte de los auxiliares de enfermería respecto a las prácticas de bienestar laboral establecidas con el clima organizacional. Este proceso es de gran importancia, porque va a permitir conocer las falencias que se tienen y de esta manera, como se pueden generar estrategias que permitan potenciar el bienestar laboral dentro de la organización.

Ruiz Moyano et al. (s.f.) señala que, en el ámbito de la salud, la búsqueda del bienestar laboral se ve desafiada por condiciones dinámicas, incluyendo el agotamiento físico y mental, la atención a pacientes con patologías complejas, la alta complejidad de las actividades laborales, bajos salarios, rotación elevada y falta de apoyo gubernamental para fortalecer el sistema de salud.

Wagner (2022), abarca la importancia en la necesidad de proteger a los trabajadores para garantizar el bienestar material: como salarios, horarios y tiempos justos dentro y fuera del trabajo, acciones que irradian no solo la satisfacción del trabajador sino también el de las familias y comunidades.

Por eso, en esta investigación se va a tener en cuenta cuál es la percepción actual que tienen los auxiliares de enfermería sobre el clima laboral y como desde el rol que desempeña cada uno, puede contribuir a la mejora continua de los procesos que están constituidos en la política de bienestar que ya está establecida.

El propósito de este proyecto va encaminado a analizar cuál es la percepción que tienen los auxiliares de enfermería entre las prácticas de bienestar laboral y el clima organizacional, buscando generar herramientas que puedan fortalecer las estrategias organizacionales que estén orientadas en el bienestar laboral y a mejorar el ambiente laboral. Lo anterior, puesto que se ha evidenciado una alta rotación en el año 2025, así como también mayor ausentismo, disminución de las buenas prácticas de bienestar laboral, disminución en la calidad del servicio y poca participación en los procesos formativos.

Capítulo 1. Fundamentación del estudio.

1.1 Delimitación

La investigación se delimita al análisis de la percepción que tienen los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico en cuanto a las prácticas de bienestar laboral y el clima organizacional durante el año 2025.

Planteamiento del problema.

El bienestar laboral es un aspecto muy importante dentro de las instituciones de salud, ya que influye directamente en cómo los trabajadores se sienten y realizan sus funciones. Cuando un colaborador cuenta con buenas condiciones de trabajo, recibe apoyo por parte de la organización y se desenvuelve en un ambiente positivo, es más probable que trabaje con compromiso y brinde una mejor atención a los pacientes.

El bienestar laboral no solo se relaciona con las condiciones físicas del trabajo, sino también con aspectos emocionales y sociales presentes dentro del entorno laboral. Como lo menciona Chiavenato (2009), el bienestar de los trabajadores está relacionado con la calidad de vida en el trabajo, la cual impacta directamente en su desempeño y satisfacción.

En la Clínica Santa Sofía del Pacífico se han presentado algunas situaciones que pueden estar afectando el bienestar del personal asistencial, especialmente en los auxiliares de enfermería. Se ha notado un aumento en la rotación de personal, el ausentismo y poca participación en las actividades de la institución. Además, en algunos casos no se perciben acciones claras que realmente promuevan el bienestar, lo que puede generar inconformidad y afectar el ambiente de trabajo. Esto hace pensar que puede existir una diferencia entre lo que la institución cree que está ofreciendo y lo que realmente perciben los colaboradores en su día a día.

Esto puede afectar el ambiente laboral, generar desmotivación en los colaboradores y dificultar el trabajo en equipo. También pueden afectar la satisfacción con el trabajo y el compromiso con la

institución. Cuando los trabajadores no se sienten valorados o apoyados, su rendimiento puede verse afectado y esto impacta directamente en la calidad del servicio. De acuerdo con Chiavenato (2011), el clima organizacional influye en la motivación de las personas y en la forma en que se comportan dentro de la organización, lo que puede favorecer o dificultar el logro de los objetivos.

Frente a esta situación, resulta necesario analizar las condiciones relacionadas con el bienestar laboral y el ambiente de trabajo dentro de la Clínica Santa Sofía del Pacífico. Estudiar esta situación permitirá entender mejor cómo se sienten los auxiliares de enfermería y qué aspectos se pueden mejorar. Además, ayudará a identificar si las acciones que se están implementando realmente están generando un impacto positivo en los colaboradores. De esta manera, se podrán plantear estrategias que fortalezcan el ambiente laboral, mejoren la satisfacción del personal y contribuyan a ofrecer un servicio de mayor calidad a los pacientes.

Pregunta de investigación.

Tomando en cuenta lo anterior, el presente estudio se orienta a dar respuesta al siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la percepción de las prácticas de bienestar laboral y el clima organizacional en los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico durante el año 2025?

Objetivo general.

Analizar la percepción que tienen los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico sobre las prácticas de bienestar laboral y su relación con el clima organizacional durante el 2025.

Objetivos específicos:

- Identificar las prácticas de bienestar laboral implementadas en la Clínica Santa Sofía del Pacífico durante el año 2025.
- Describir la percepción de los auxiliares de enfermería sobre el bienestar laboral.
- Analizar la percepción del clima organizacional en los auxiliares de enfermería.
- Establecer la relación entre las prácticas de bienestar laboral y el clima organizacional.

Justificación.

La presente investigación surge a partir de situaciones identificadas dentro de la Clínica Santa Sofía del Pacífico, como el aumento del ausentismo, la rotación del personal y algunas dificultades relacionadas con el ambiente laboral. Estas situaciones permiten reconocer la necesidad de comprender cómo los auxiliares de enfermería perciben las prácticas de bienestar laboral y el clima organizacional dentro de la institución.

Como menciona Chiavenato (2011) “el clima organizacional es la propiedad del ambiente de trabajo que perciben o experimentan los empleados, la cual influye directamente en sus comportamientos.” En el contexto en salud, estos aspectos adquieren mayor relevancia debido a las exigencias físicas y emocionales que enfrenta el personal asistencial durante su jornada laboral.

Este estudio también puede aportar información relevante para el área de Talento Humano, especialmente en la formulación de estrategias orientadas al bienestar del personal asistencial. Cuando los trabajadores perciben apoyo institucional, reconocimiento y condiciones laborales adecuadas, es más probable que desarrollen sus funciones de manera comprometida y mantengan relaciones laborales más favorables.

Desde una perspectiva social, el estudio resulta relevante porque el bienestar de los auxiliares de enfermería también puede influir en la calidad de la atención brindada a los pacientes. Según la Organización Mundial de la Salud (2020), “el bienestar del personal sanitario es un pilar fundamental para garantizar una atención segura y de calidad”.

Por otro lado, esta investigación busca aportar al análisis del bienestar laboral y el clima organizacional en el sector salud, tomando como referencia la experiencia de los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico. Esto identificará cómo perciben su entorno laboral y qué aspectos podrían fortalecerse dentro de la institución.

Alcances del estudio.

El presente estudio busca comprender la percepción que tienen los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico sobre las prácticas de bienestar laboral y el clima organizacional durante el año 2025. A través de la aplicación de encuestas y entrevistas, se pretende identificar cómo factores como la carga laboral, el reconocimiento, el apoyo institucional, la comunicación y las relaciones interpersonales influyen en el bienestar y en el ambiente de trabajo del personal asistencial.

La información obtenida permitirá identificar fortalezas y aspectos por mejorar dentro de las prácticas de bienestar laboral implementadas por la institución y servirán como base para la formulación de estrategias orientadas al fortalecimiento del clima organizacional, la satisfacción laboral y el bienestar de los auxiliares de enfermería. Este estudio tiene un alcance descriptivo y correlacional, por lo que busca analizar la relación entre las variables estudiadas, sin intervenir directamente en las condiciones laborales de los participantes ni establecer relaciones de causalidad.

2 Capítulo 2. Marcos de referencia

2.1 Estado del arte.

Las investigaciones relacionadas con bienestar laboral y clima organizacional en el sector salud han permitido comprender cómo las condiciones laborales influyen en la satisfacción, motivación y desempeño del personal asistencial. Estos estudios sirven como base para analizar la realidad que viven actualmente los auxiliares de enfermería dentro de las instituciones de salud.

El estado emocional es indispensable en el ámbito laboral, para (Javanmardnejad, et al., 2021), en su investigación sobre la felicidad, calidad de vida laboral y satisfacción laboral entre enfermeras que trabajan en departamentos de emergencia en Irán, los resultados indicaron que la felicidad estaba asociada significativamente con el estatus económico y al desarrollo de sus deberes, lo cual permitió conocer que los trabajadores eran felices en su entorno laboral.

Vallejo Rosero et al. (2024) señala que, en Colombia, el sistema de seguridad social en salud asegura la provisión de servicios médicos a través de instituciones especializadas, donde profesionales comprometidos se encargan de atender a usuarios y pacientes. Estas instituciones son fundamentales para garantizar el derecho a la salud, pero enfrentan el desafío de proporcionar atención bajo estándares de calidad en un entorno laboral exigente.

Para mitigar estos riesgos, es clave implementar estrategias preventivas que mejoren la organización laboral y brinden apoyo psicológico a los trabajadores. Estas contribuirían a una mayor medida de eficiencia y bienestar en el entorno laboral, beneficiando tanto a los profesionales de la salud como a los pacientes.

Los estudios revisados coinciden en que el estrés laboral, los riesgos psicosociales y las condiciones del entorno laboral pueden influir en el bienestar y desempeño del personal de salud. Por eso, es fundamental que las organizaciones del sector salud puedan generar estrategias que estén orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral, donde se promuevan entornos de trabajo saludables, que puedan favorecer el desarrollo de los trabajadores como la calidad de los servicios prestados en los diferentes centros de salud.

Aunque las investigaciones revisadas abordan temas relacionados con el bienestar laboral, los riesgos psicosociales y el clima organizacional en el sector salud, pocas profundizan específicamente en la percepción de los auxiliares de enfermería frente a la relación entre las prácticas de bienestar laboral y el clima organizacional dentro de instituciones de salud privadas. De esta manera, se evidencia la necesidad de desarrollar estudios enfocados en este grupo ocupacional, teniendo en cuenta las condiciones laborales y emocionales propias de su labor asistencial. Por esta razón, esta investigación busca aportar información que permita comprender cómo perciben los auxiliares de enfermería estas dinámicas dentro de la Clínica Santa Sofía del Pacífico y cómo dichas percepciones influyen en su entorno laboral.

Marco teórico.

El bienestar laboral hace referencia las condiciones que permiten que los trabajadores desarrollen sus funciones en un ambiente adecuado, seguro y organizado. Dentro de las instituciones de salud, este aspecto no solo incluye beneficios laborales, sino también factores como el reconocimiento, la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y el apoyo institucional.

Como menciona Chiavenato (2009), el bienestar y la calidad de vida en el trabajo (CVT) se basan en una relación bidireccional. Por un lado, involucran las políticas de la empresa y, por otro, la interpretación psicológica que hace el trabajador de ellas. Lo que implica la satisfacción con el trabajo, reconocimiento, condiciones ambientales y psicológicas y proyección y compensación.

Dentro del entorno en salud, el bienestar laboral adquiere mayor importancia debido a las exigencias físicas y emocionales que enfrenta el personal asistencial durante la atención de pacientes. Factores como las jornadas extensas, la presión asistencial y la carga emocional pueden influir en la percepción que tienen los trabajadores sobre su ambiente laboral y sus condiciones de trabajo.

El clima organizacional se relaciona con la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral y las dinámicas que se desarrollan dentro de la organización. Aspectos como la comunicación, el liderazgo y las relaciones entre compañeros pueden influir en la experiencia laboral del personal asistencial.

Según Robbins (2013), el clima organizacional está asociado con la percepción que tienen los trabajadores frente a las condiciones de trabajo y al ambiente organizacional. En instituciones de salud, estas percepciones pueden influir en la satisfacción laboral, el trabajo en equipo y el compromiso con la institución.

En el caso de los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico, el clima organizacional puede verse influenciado por situaciones relacionadas con la distribución de las tareas, el acompañamiento de los líderes, la comunicación interna y el reconocimiento recibido dentro del entorno laboral.

El bienestar laboral y el clima organizacional se encuentran relacionados dentro de instituciones de salud, ya que las condiciones de trabajo, la comunicación y el apoyo institucional pueden influir en la percepción que tienen los trabajadores sobre su experiencia laboral.

Herzberg (1968) menciona que los factores como el reconocimiento, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales pueden influir en la satisfacción de los trabajadores. En el caso de los auxiliares de enfermería, estas situaciones pueden reflejarse en la motivación, el compromiso y la manera en que desarrollan sus funciones dentro de la institución.

De igual manera, la Organización Mundial de la Salud (2020) resalta la importancia del bienestar del personal sanitario para garantizar una atención segura y de calidad. Esto permite comprender que las condiciones laborales del personal asistencial no solo influyen en los trabajadores, sino también en la calidad de la atención brindada a los pacientes.

A partir de lo anterior, se puede comprender que el bienestar laboral y el clima organizacional son aspectos relacionados en el entorno en salud, especialmente en áreas donde existen altas exigencias físicas y emocionales. En el caso de la Clínica Santa Sofía del Pacífico, analizar estos factores permitirá comprender cómo los auxiliares de enfermería perciben su entorno laboral y qué aspectos podrían fortalecerse dentro de la institución.

Marco organizacional.

La Clínica Santa Sofía del Pacífico es una institución prestadora de servicios de salud ubicada en la ciudad de Buenaventura, Valle del Cauca. La clínica desarrolla actividades orientadas a la atención de pacientes y cuenta con personal asistencial encargado de apoyar los diferentes procesos relacionados con el servicio de salud.

Dentro de la institución, los auxiliares de enfermería cumplen funciones relacionadas con la atención y acompañamiento de los pacientes, el apoyo al personal médico y el seguimiento de actividades asistenciales. Debido a la naturaleza de sus funciones, este personal enfrenta jornadas laborales exigentes y situaciones que requieren atención constante.

En el desarrollo de sus actividades, factores como la carga laboral, la comunicación interna, el trabajo en equipo y el acompañamiento institucional pueden influir en la percepción del bienestar laboral y del clima organizacional dentro de la clínica.

Por esta razón, esta investigación se enfoca en analizar la percepción de los auxiliares de enfermería frente a las prácticas de bienestar laboral y el clima organizacional en la Clínica Santa Sofía del Pacífico durante el año 2025. Esto permitirá identificar aspectos relacionados con el entorno laboral que puedan fortalecerse dentro de la institución.

Marco conceptual.

Bienestar laboral

El bienestar laboral está asociado a las condiciones que permiten que los trabajadores desarrollen sus funciones en un ambiente adecuado, seguro y organizado. Dentro de las instituciones de salud, este aspecto no solo incluye beneficios laborales, sino también factores como el reconocimiento, la carga de trabajo, el apoyo institucional y las relaciones dentro del equipo de trabajo.

Según Chiavenato (2009), “el bienestar social laboral es una estrategia integral de retención y motivación”. En el caso de los auxiliares de enfermería, estas condiciones pueden influir en su motivación, satisfacción laboral y desempeño dentro de la institución.

Para esta investigación, el bienestar laboral será abordado teniendo en cuenta aspectos relacionados con las condiciones laborales, el reconocimiento, el apoyo institucional, las relaciones interpersonales y el equilibrio entre la vida laboral y personal. En las instituciones de salud, estos factores adquieren mayor relevancia debido a las exigencias físicas y emocionales que enfrentan diariamente los auxiliares de enfermería durante la atención de pacientes.

Clima organizacional

El clima organizacional se asocia con la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral y las dinámicas que se desarrollan dentro de la organización. Aspectos como la comunicación, el liderazgo y las relaciones entre compañeros pueden influir en la experiencia laboral del personal asistencial.

Según Robbins (2013), “el clima organizacional se entiende a través de las percepciones compartidas de los empleados sobre las prácticas, políticas y procedimientos de su entorno laboral”. Además, en instituciones de salud, estas percepciones pueden influir en la satisfacción laboral, el trabajo en equipo y el compromiso con la institución.

En el caso de los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico, el clima organizacional puede verse influenciado por factores como la distribución de las tareas, el acompañamiento de los líderes, la comunicación interna y el reconocimiento recibido dentro del entorno laboral.

En el análisis del clima organizacional se considerarán aspectos relacionados con el liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales, el reconocimiento laboral y las condiciones de trabajo, debido a que estos elementos pueden influir en la percepción del ambiente laboral del personal asistencial.

La relación entre bienestar laboral y clima organizacional permite comprender cómo las condiciones de trabajo y el ambiente laboral pueden influir en la percepción de los auxiliares de enfermería frente a su experiencia dentro de la institución.

A partir de lo anterior, se puede comprender que el bienestar laboral y el clima organizacional se encuentran relacionados dentro del entorno en salud, ya que las condiciones de trabajo, el reconocimiento, la comunicación y el apoyo institucional pueden influir en la percepción que tienen los auxiliares de enfermería sobre su experiencia laboral. En el caso de la Clínica Santa Sofía del Pacífico, analizar estos aspectos permitirá identificar situaciones que pueden estar afectando el ambiente de trabajo y el bienestar del personal asistencial, con el fin de fortalecer estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales y la satisfacción de los colaboradores.

Contexto específico de los Auxiliares de Enfermería en la Clínica Santa

Los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico desarrollan sus funciones en un entorno que exige atención constante, manejo de situaciones críticas y trabajo bajo presión. Debido a la naturaleza de sus funciones, enfrentan cargas físicas y emocionales relacionadas con las jornadas laborales, el contacto permanente con pacientes y la responsabilidad que implica la atención asistencial.

Además, aspectos como la comunicación dentro de los equipos de trabajo, el acompañamiento de los líderes, las condiciones laborales y las estrategias institucionales de bienestar pueden influir en la percepción que tienen sobre su ambiente laboral y su bienestar dentro de la institución.

En este contexto, resulta importante analizar cómo los auxiliares de enfermería perciben las prácticas de bienestar laboral y el clima organizacional, teniendo en cuenta las exigencias propias del entorno en salud y las dinámicas laborales presentes en la Clínica Santa Sofía del Pacífico.

Marco legal.

El marco legal de esta investigación se fundamenta en normas relacionadas con bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo y condiciones laborales del personal asistencial en Colombia. Estas disposiciones permiten comprender las responsabilidades que tienen las instituciones de salud frente al bienestar y al ambiente laboral de sus trabajadores.

En Colombia, la Ley 50 de 1990 establece aspectos relacionados con las condiciones laborales y promueve la implementación de actividades orientadas al bienestar de los trabajadores dentro de las organizaciones.

El Decreto 1072 de 2015 reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y establece la obligación de identificar, prevenir y controlar riesgos que puedan afectar la salud física y emocional de los trabajadores. Dentro del sector salud, esta normativa adquiere mayor relevancia debido a las exigencias físicas y emocionales presentes en instituciones de salud.

Por otra parte, la Resolución 2646 de 2008 establece lineamientos para la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Esta norma resalta la importancia de evaluar situaciones relacionadas con el estrés laboral, la carga de trabajo y las condiciones del ambiente laboral que puedan afectar el bienestar de los trabajadores.

En el caso de la Clínica Santa Sofía del Pacífico, estas disposiciones permiten reconocer la importancia de fortalecer estrategias orientadas al bienestar laboral, la prevención de riesgos

psicosociales y la generación de ambientes de trabajo adecuados para el personal asistencial. Además, evidencian la responsabilidad institucional de promover condiciones laborales seguras y favorables para los auxiliares de enfermería dentro de la organización.

Marco ambiental

El entorno laboral dentro de las instituciones de salud puede influir en el bienestar físico y emocional del personal asistencial. En el caso de los auxiliares de enfermería, factores como las jornadas extensas, la carga laboral, la presión asistencial y la atención permanente a pacientes pueden afectar la percepción del ambiente de trabajo dentro de la institución.

También, aspectos relacionados con la comunicación, el trabajo en equipo y el apoyo institucional pueden influir en la manera en que los trabajadores desarrollan sus funciones y enfrentan las exigencias propias del entorno en salud.

La Resolución 2646 de 2008 menciona que, las organizaciones deben identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud física y emocional de los trabajadores. Dentro del sector salud, estos riesgos pueden estar relacionados con el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y las condiciones del entorno laboral.

En el caso de la Clínica Santa Sofía del Pacífico, resulta importante fortalecer estrategias orientadas al bienestar laboral y a la generación de ambientes de trabajo adecuados para el personal asistencial. Esto puede contribuir a mejorar la percepción del clima organizacional y favorecer el bienestar de los auxiliares de enfermería dentro de la institución.

3 Capítulo 3 Metodología

3.1 Tipo de estudio.

La presente investigación es de tipo descriptivo y correlacional, ya que busca analizar la percepción que tienen los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico frente a las prácticas de bienestar laboral y su relación con el clima organizacional durante el año 2025.

El estudio tiene un alcance descriptivo porque permite identificar situaciones relacionadas con el bienestar laboral, las condiciones de trabajo y el ambiente organizacional dentro de la institución. También tiene un enfoque correlacional debido a que pretende comprender cómo se relacionan las prácticas de bienestar laboral con la percepción del clima organizacional en el personal asistencial.

Enfoque metodológico

La investigación se desarrolló mediante un enfoque mixto, integrando herramientas cuantitativas y cualitativas para obtener una visión más amplia de la problemática estudiada.

Desde el componente cuantitativo, se aplicaron encuestas a auxiliares de enfermería con el propósito de conocer su percepción frente al bienestar laboral y el clima organizacional dentro de la clínica. Por otro lado, el componente cualitativo permitió profundizar en las experiencias y opiniones de los participantes a través de entrevistas semiestructuradas.

La integración de ambos enfoques permitió obtener una visión más amplia sobre la percepción del bienestar laboral y el clima organizacional en el personal asistencial.

Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico durante el año 2025. La muestra seleccionada correspondió a 30 auxiliares de enfermería, a quienes se les aplicó la encuesta relacionada con bienestar laboral y clima organizacional.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 5 auxiliares de enfermería para profundizar en sus experiencias y percepciones sobre el ambiente laboral dentro de la institución.

La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, teniendo en cuenta la disponibilidad y participación voluntaria del personal. Se incluyeron auxiliares de enfermería con mínimo seis meses de antigüedad en la institución.

Fuentes de información

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias estuvieron conformadas por la información obtenida a través de las encuestas y entrevistas realizadas a los auxiliares de enfermería.

Las fuentes secundarias incluyeron artículos científicos, libros, documentos institucionales y normativa relacionada con bienestar laboral, clima organizacional y condiciones laborales en el sector salud.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

La información fue recolectada mediante encuestas y entrevistas semiestructuradas. La encuesta permitió identificar la percepción de los auxiliares de enfermería frente a aspectos relacionados con el bienestar laboral y el clima organizacional.

De igual manera, las entrevistas permitieron profundizar en situaciones relacionadas con la carga laboral, el reconocimiento, la comunicación y las relaciones dentro del entorno de trabajo.

Análisis de la información

La información cuantitativa obtenida mediante las encuestas fue organizada y analizada a través de tablas y gráficos estadísticos. Además, la información cualitativa obtenida en las entrevistas fue revisada e interpretada teniendo en cuenta las categorías relacionadas con bienestar laboral y clima organizacional.

El análisis conjunto de la información permitió comprender la percepción de los auxiliares de enfermería frente a las prácticas de bienestar laboral y el ambiente laboral dentro de la Clínica Santa Sofía del Pacífico.

Consideraciones éticas

La investigación garantizará la confidencialidad y el manejo adecuado de la información suministrada por los participantes. La participación será voluntaria y cada colaborador podrá retirarse del estudio en cualquier momento si así lo desea. Los datos obtenidos serán utilizados únicamente con fines académicos, respetando los principios éticos relacionados con privacidad, respeto y protección de la información de los participantes.

Instrumentos creados:

Entrevista.

Matriz categorial

Categoría	Subcategoría	Pregunta
Bienestar laboral	Actividades de bienestar	Describa una actividad de bienestar en la que haya participado recientemente. ¿Qué ocurrió y cómo influyó en su estado durante la jornada laboral?
Bienestar laboral	Impacto del bienestar	Mencione una situación concreta en la que una actividad de bienestar haya impactado su ánimo, estrés o motivación.
Bienestar laboral	Carga laboral y horarios	Describa un turno reciente en el que haya sentido sobrecarga laboral. ¿Qué factores influyeron y cómo afectó su desempeño?
Bienestar laboral	Salud emocional	Cuénteme una situación en la que haya experimentado estrés o cansancio laboral. ¿Qué tipo de apoyo recibió por parte de la institución?
Clima organizacional	Ambiente laboral	Describa una situación reciente que refleje el ambiente laboral en su área. ¿Qué ocurrió y cómo se sintió?
Clima organizacional	Comunicación	Mencione un caso en el que la comunicación en su equipo haya sido efectiva o haya fallado. ¿Qué consecuencias tuvo?

Clima organizacional	Liderazgo	Describa una situación en la que su jefe le haya brindado apoyo (o no). ¿Cómo impactó eso en su trabajo?
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Cuénteme una experiencia en la que necesitó apoyo de un compañero. ¿Cómo fue la respuesta?
Clima organizacional	Reconocimiento	Relate una situación en la que se haya sentido reconocido (o no) por su trabajo. ¿Qué efecto tuvo en su motivación?
Relación bienestar– clima	Influencia del bienestar	Describa una situación en la que una actividad de bienestar haya influido en el ambiente laboral de su equipo.
Relación bienestar– clima	Impacto en relaciones	Cuénteme un momento en el que sentirse bien en el trabajo haya mejorado su relación con otros compañeros.
Mejora organizacional	Propuestas de bienestar	Según su experiencia, ¿qué cambios concretos deberían implementarse para mejorar el bienestar laboral en su área?
Mejora organizacional	Propuestas de clima	¿Qué acciones específicas propondría para mejorar el ambiente laboral en su equipo de trabajo?

Encuesta.

Prácticas de bienestar laboral y clima organizacional
Clínica Santa Sofía del Pacífico 2025
Objetivo:

Conocer la percepción de los auxiliares de enfermería sobre las prácticas de bienestar laboral y el clima organizacional dentro de la Clínica Santa Sofía del Pacífico.						
Marque con una (X) la opción que mejor represente su percepción						
Escala de respuestas						
Significado	Opción					
Totalmente en desacuerdo	1					
En desacuerdo	2					
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3					
De acuerdo	4					
Totalmente de acuerdo	5					
Sección 1: Bienestar laboral						
Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5

1	En los últimos 3 meses, la Clínica Santa Sofía del Pacífico ha realizado actividades de bienestar (pausas activas, jornadas de salud o integración) con una frecuencia mínima mensual.					
2	Las actividades de bienestar realizadas responden a necesidades reales de mi área de trabajo.					
3	La cantidad de tareas asignadas en un turno normal puede completarse dentro del horario laboral sin necesidad de extender la jornada.					
4	En situaciones de alta demanda (urgencias, sobreocupación), la carga laboral se distribuye de manera equitativa entre el personal.					

5	En mi área, es frecuente la sobrecarga laboral que dificulta cumplir adecuadamente con mis funciones.					
6	Cuando presento altos niveles de estrés, la institución brinda apoyo concreto (ej.					

	redistribución de tareas, acompañamiento o pausas).					
7	Existen estrategias claras y visibles en la Clínica Santa Sofía del Pacífico para el manejo del estrés laboral (programas, pausas activas, apoyo psicosocial).					
8	En los últimos 6 meses, he tenido acceso a capacitaciones relacionadas con mi cargo.					
9	Las capacitaciones recibidas han mejorado de manera práctica mi desempeño laboral.					

10	Mis horarios laborales permiten mantener un equilibrio entre mi vida personal y laboral.					
11	La asignación de turnos (diurnos, nocturnos, festivos) se realiza de manera equitativa entre los auxiliares.					

12	Cuento con los equipos, insumos y condiciones necesarias para realizar mi trabajo de forma segura.					
13	En mi área se aplican de manera constante los protocolos de seguridad establecidos.					
14	Durante turnos de alta demanda, se presentan sobrecargas laborales que afectan mi desempeño.					

Sección 2: Clima organizacional

Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
------	----------	---	---	---	---	---

15	La información necesaria para realizar mi trabajo se comunica de manera clara y oportuna en mi área.					
16	En ocasiones, la comunicación en mi equipo					

	genera confusión en la ejecución de las tareas.					
17	Recibo indicaciones específicas y comprensibles sobre mis funciones y responsabilidades.					
18	Mi jefe inmediato interviene oportunamente cuando se presentan problemas laborales en el equipo.					
19	Recibo retroalimentación clara y útil sobre mi desempeño por parte de mi jefe.					

20	Mis compañeros colaboran activamente cuando enfrento dificultades en el trabajo.					
21	En mi equipo de trabajo predomina un trato respetuoso entre los miembros.					
22	Mi trabajo es reconocido formalmente (evaluaciones, incentivos o ascensos).					
23	Recibo reconocimiento informal por mi trabajo (felicitaciones, agradecimientos o retroalimentación positiva).					
24	En mi área, los conflictos se gestionan de manera respetuosa y constructiva.					
25	El ambiente laboral en mi área favorece el trabajo en equipo.					

Sección 3: Relación entre bienestar laboral y clima organizacional						
Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
26	Las actividades de bienestar implementadas han mejorado la relación entre los miembros de mi equipo.					
27	Cuando me siento bien en mi trabajo, mejora mi relación con mis compañeros.					
28	Cuando experimento bienestar laboral, aumenta mi cumplimiento de tareas y productividad.					
29	Un ambiente laboral positivo contribuye a mi bienestar personal.					
30	El apoyo institucional influye directamente en mi motivación laboral.					

31	Las condiciones de trabajo (carga laboral, horarios y recursos) influyen en la forma en que me relaciono con mis compañeros.					
32	Cuando el ambiente laboral es negativo, mi rendimiento en el trabajo disminuye.					
33	El reconocimiento recibido influye en mi bienestar laboral.					
34	La carga laboral influye en el ambiente de trabajo dentro de mi área.					
35	El apoyo de mi jefe influye en mi bienestar y motivación.					
36	Las actividades de bienestar implementadas generan cambios positivos en el ambiente laboral.					

Nota.

Elaborado por: Sharon Stephany Mosquera Andrade (2026) **Validación y pilotaje.**

El instrumento será sometido a juicio de dos expertos en talento humano y metodología de investigación. Cada experto valorará claridad, pertinencia, coherencia y suficiencia mediante escala de 1 a 4. Posteriormente, se ajustarán los ítems con baja valoración y se realizará prueba piloto con auxiliares de enfermería que no formen parte de la muestra definitiva. Por tanto, se realiza una primera validación del instrumento a cargo de la docente Luz Stella Díaz Benitez quien realizó la siguiente apreciación:

Los criterios utilizados en la validación fueron la claridad, la coherencia y la pertinencia de los ítems. En cuanto a la claridad, se evaluó que las preguntas fueran comprensibles y fáciles de interpretar. En relación con la coherencia, se verificó que los ítems estuvieran alineados con las variables de bienestar laboral y clima organizacional. Finalmente, en la pertinencia, se analizó que las preguntas realmente permitieran medir los aspectos que se desean estudiar.

Dentro de las principales observaciones realizadas, se indicó que el número de ítems era insuficiente para abarcar las dimensiones planteadas, que algunas preguntas eran demasiado amplias y no permitían profundizar en aspectos específicos como la carga laboral, las condiciones de trabajo, el apoyo institucional y el reconocimiento. Además, se indicó la necesidad de mejorar el equilibrio entre las variables y ajustar las preguntas de la entrevista para evitar respuestas superficiales.

Adicionalmente, se realiza una segunda validación de instrumentos a cargo de la docente Claudia Patricia Velez Preciado quien realiza las últimas observaciones: Los instrumentos son pertinentes, porque incluyen encuesta, entrevista y revisión documental; no obstante, deben presentarse como una matriz de operacionalización, debe demostrar qué mide cada instrumento y cómo se relaciona con las variables “bienestar laboral” y “clima organizacional”.

Se deja la siguiente matriz de operacionalización:

Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumento	Ejemplo de ítem/pregunta
Bienestar laboral	Salud física y ergonomía	Pausas activas, descanso, ergonomía	Encuesta / entrevista	“La Clínica Santa Sofía del Pacífico promueve pausas activas durante la jornada”
Bienestar laboral	Salud mental y apoyo psicosocial	Estrés laboral, apoyo emocional	Encuesta / entrevista	“Cuando presento altos niveles de estrés, la institución brinda apoyo”

Bienestar laboral	Organización del trabajo	Horarios, carga laboral, turnos	Encuesta / entrevista	“La carga laboral se distribuye de manera equitativa”
Clima organizacional	Comunicación organizacional	Claridad de información, escucha activa	Encuesta / entrevista	“La información necesaria para realizar mi trabajo se comunica claramente”
Clima organizacional	Liderazgo y supervisión	Apoyo del jefe, retroalimentación	Encuesta / entrevista	“Mi jefe inmediato interviene oportunamente cuando se presentan problemas”
Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo, respeto	Encuesta / entrevista	“Mis compañeros colaboran activamente cuando enfrento dificultades”

Nota.

Elaborado por: Sharon Stephany Mosquera Andrade (2026)

Ajustes realizados al instrumento.

A partir del proceso de validación, se realizaron ajustes orientados a mejorar la calidad del instrumento. Primero, se amplió el número de ítems, permitiendo una mayor representación de las dimensiones del bienestar laboral y el clima organizacional. De esta manera, se reformularon varias preguntas para hacerlas más específicas, incluyendo aspectos concretos como la carga laboral en situaciones de alta demanda, las condiciones reales de trabajo, el tipo de apoyo institucional y el reconocimiento tanto formal como informal.

Además, se incorporaron algunos ítems formulados en sentido negativo, con el propósito de controlar posibles sesgos en las respuestas de los participantes y fortalecer la confiabilidad del instrumento. Estos ítems serán recodificados durante el análisis de los datos, con el fin de asegurar la coherencia en la interpretación de los resultados. De igual manera, se ajustó la escala de respuesta para que estuviera alineada con la medición de la percepción de los participantes. También se mejoró la redacción de algunos ítems para facilitar su comprensión. En cuanto a la entrevista, las preguntas fueron modificadas para solicitar ejemplos y situaciones concretas, lo que permite obtener información más detallada y evitar respuestas generales.

El pilotaje del instrumento se realizará con un grupo aproximado de 03 auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico o de un contexto similar, que no harán parte de la muestra final del

estudio. El propósito del pilotaje es verificar la claridad de las preguntas, identificar posibles dificultades en la comprensión del instrumento y evaluar el tiempo de aplicación. Además, permitirá detectar si los ítems realmente logran captar la información esperada. Durante el pilotaje se evaluarán aspectos como la comprensión de las preguntas, la coherencia del instrumento, la pertinencia de los ítems y la facilidad de respuesta por parte de los participantes. Con base en los resultados obtenidos, se podrán realizar ajustes finales antes de la aplicación definitiva.

El pilotaje del instrumento fue aplicado a 03 auxiliares de enfermería de un contexto similar. Como resultado, se identificó que algunos ítems generaban confusión en su interpretación, especialmente aquellos relacionados con el reconocimiento y la carga laboral, por lo que se ajustó su redacción para mayor claridad, además se evidenció que el tiempo promedio de aplicación fue de 08 a 12 minutos, lo cual se considera adecuado. En general, el instrumento fue comprendido por los participantes, permitiendo validar su funcionalidad para la aplicación final.

Triangulación.

La triangulación realizada entre las encuestas y las entrevistas aplicadas a los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico permitió identificar cómo las prácticas de bienestar laboral influyen directamente en el clima organizacional y en la percepción que tiene el personal sobre su entorno laboral. En relación con las actividades de bienestar, en el ítem 1 de la encuesta: “En los últimos 3 meses, la Clínica Santa Sofía del Pacífico ha realizado actividades de bienestar”, se evidenciaron respuestas divididas entre “De acuerdo”, “En desacuerdo” y “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, lo que demuestra que varios colaboradores consideran que estas actividades no se realizan con frecuencia. Esto coincide con la entrevista 2, donde la auxiliar manifestó que durante el año 2026 no ha escuchado sobre actividades de bienestar dentro de la Clínica Santa Sofía del Pacífico. Sin embargo, en la entrevista 1, la auxiliar recordó actividades realizadas anteriormente, como celebraciones navideñas y actividades recreativas, las cuales generaban motivación, mejor ánimo y

sentido de pertenencia hacia la institución. Ambas entrevistas reflejan que este tipo de actividades son valoradas por el personal y que su ausencia afecta la percepción del bienestar laboral.

Estos resultados se relacionan con lo planteado por Herzberg, quien señala que el reconocimiento, la motivación y las relaciones positivas dentro del entorno laboral actúan como factores motivacionales que favorecen la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. En este caso, las actividades de integración permitían que los auxiliares se sintieran valorados y más motivados durante sus jornadas laborales.

Frente a la carga laboral, en el ítem 14 de la encuesta: “Durante turnos de alta demanda se presentan sobrecargas laborales que afectan mi desempeño”, gran parte de los participantes respondió entre “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”. Este resultado se evidencia en las entrevistas, donde ambas auxiliares describieron situaciones de alta presión asistencial. La entrevistada 1 relató un turno complejo en cirugía con pacientes críticos y poco apoyo médico, mientras que la entrevistada 2 mencionó el estrés generado por el ingreso simultáneo de varios pacientes accidentados. Estas experiencias muestran que la sobrecarga laboral afecta el bienestar emocional y el desempeño del personal.

Según Herzberg, las condiciones laborales, la carga de trabajo y la organización de las funciones hacen parte de los factores higiénicos, los cuales no generan motivación directamente, pero cuando son inadecuados producen insatisfacción laboral. Esto explica por qué las auxiliares perciben agotamiento y estrés durante turnos de alta demanda, afectando su bienestar y desempeño laboral.

En cuanto al apoyo entre compañeros, el ítem 20 de la encuesta. “Mis compañeros colaboran activamente cuando enfrento dificultades en el trabajo”, presentó respuestas mayormente positivas. Esto se relaciona directamente con las entrevistas, donde las participantes mencionaron experiencias en las que recibieron apoyo de sus compañeras frente a situaciones personales o problemas de salud durante los turnos. Estos hallazgos evidencian que el compañerismo y el trabajo en equipo son aspectos positivos dentro del clima organizacional de la Clínica Santa Sofía del Pacífico.

Por otro lado, respecto al reconocimiento laboral, en el ítem 22 de la encuesta: “Mi trabajo es reconocido formalmente”, se identificaron varias respuestas neutrales y negativas. Esta situación se refleja especialmente en la entrevista 2, donde la participante expresó que nunca ha recibido un reconocimiento formal, aunque considera que este tipo de acciones aumentan la motivación del personal. Por el contrario, la entrevistada 1 relató que recibió felicitaciones y un obsequio por parte de su jefe debido a la atención brindada a un paciente, experiencia que fortaleció su motivación y satisfacción laboral. Esto demuestra que el reconocimiento tiene un impacto importante en el bienestar y compromiso de los trabajadores.

Este hallazgo coincide directamente con la teoría de Herzberg, quien plantea que el reconocimiento es uno de los principales factores motivacionales dentro de las organizaciones, ya que permite que los trabajadores se sientan valorados y comprometidos con sus funciones.

Finalmente, en los ítems relacionados con la relación entre bienestar laboral y clima organizacional, la mayoría de los participantes manifestó que cuando se sienten bien en el trabajo mejora el ambiente laboral, las relaciones con los compañeros y la motivación para cumplir las funciones. Esto coincide con las entrevistas, donde ambas auxiliares señalaron que actividades de integración, pausas activas y espacios de reconocimiento ayudan a fortalecer las relaciones dentro del equipo y generan un ambiente más positivo.

Para concluir, la triangulación permitió evidenciar que factores como el reconocimiento, las actividades de bienestar, el apoyo interpersonal y las condiciones laborales influyen directamente en la percepción del clima organizacional y en la motivación de los auxiliares de enfermería. Desde la teoría de Herzberg, se identificó que actualmente existen fortalezas relacionadas con las relaciones interpersonales y el liderazgo cercano; sin embargo, persisten debilidades asociadas a la sobrecarga laboral, la falta de continuidad en las actividades de bienestar y el reconocimiento laboral insuficiente, aspectos que afectan la satisfacción y el bienestar del personal asistencial.

Capítulo 4 Desarrollo de la propuesta

Luego de analizar la información recopilada por medio de las encuestas y las entrevistas, se evidenció que, aunque los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico tienen una percepción favorable respecto al clima laboral, puesto que mencionan tener buena relación con su equipo de trabajo. Sin embargo, ellos manifestaron que las actividades de bienestar desarrolladas actualmente son insuficientes para responder a las necesidades derivadas de las exigencias laborales y las jornadas extensas propias del sector salud.

Debido a esto, es necesario diseñar una propuesta que esté encaminada a actividades que puedan generar ese bienestar laboral que contribuya al compromiso, la satisfacción laboral y calidad de vida del personal. De esta manera, se busca favorecer un entorno laboral más saludable que impacte positivamente tanto en el desempeño de los trabajadores como en la calidad del servicio que ofrecen para los usuarios. La propuesta se fundamenta en la importancia del bienestar laboral como un factor estratégico dentro de las empresas, especialmente en el sector salud, donde las condiciones de trabajo pueden generar altos niveles de estrés tanto físico como emocional.

Inicialmente se realizarán campañas de prevención y promoción de la salud mental, buscando un equilibrio en las jornadas extensas que puedan surgir en los servicios con el objetivo de minimizar el riesgo de estrés laboral. Estas campañas incluirán actividades de sensibilización, pausas activas, espacios de escucha y acompañamiento emocional para los colaboradores. Por otro lado, incentivar al personal por medio de reconocimientos al buen desempeño de sus labores durante el mes, fortaleciendo la motivación y el sentido de pertenencia hacia la Clínica Santa Sofía del Pacífico. De igual manera, se llevarán a cabo celebraciones de cumpleaños por áreas y actividades conmemorativas en fechas especiales, tales como el aniversario de la Clínica Santa Sofía del Pacífico, el día del trabajo, el día de la madre, el día del padre, fechas conmemorativas del personal asistencial y administrativo, así como también actividades navideñas. Estas actividades permitirán fortalecer las relaciones interpersonales y promover espacios de integración entre los colaboradores.

Adicionalmente actividades como la semana de la seguridad y salud, semana ambiental y jornadas de atención en salud para los colaboradores para promover hábitos saludables y generar conciencia sobre el autocuidado.

Para la ejecución de estas actividades, se establecerá un cronograma que indique el tiempo, las fechas de ejecución de las actividades, responsables, recursos necesarios y presupuesto. Igualmente se realizará un seguimiento trimestral a las actividades planteadas en el cronograma para garantizar su cumplimiento y evaluar el impacto que ha generado en el personal.

El bienestar laboral es un elemento fundamental dentro de las organizaciones, ya que influye directamente en la satisfacción, motivación y desempeño de los trabajadores. En el sector salud, el bienestar laboral es de vital importancia debido a las altas exigencias físicas y emocionales a las que se enfrenta el personal asistencial. Por ello, implementar estrategias orientadas al cuidado de la salud mental y al fortalecimiento del clima organizacional permite disminuir factores de riesgo psicosocial y mejorar la calidad del servicio prestado.

4 Recomendaciones.

- Fortalecer el programa de bienestar laboral incluyendo espacios de formación y desarrollo profesional para los auxiliares de enfermería
- Implementar canales de participación, como buzones de sugerencias, que permitan al personal expresar ideas y necesidades relacionadas con el ambiente laboral.
- Realizar evaluaciones periódicas que permitan conocer la percepción de los colaboradores frente a las actividades de bienestar implementadas.
- Involucrar a las familias de los trabajadores en algunas actividades institucionales para fortalecer el sentido de pertenencia.

- Crear un comité de bienestar con participación del personal asistencial, permitiendo que los colaboradores aporten ideas y participen en la planeación de las actividades.

Factibilidad y viabilidad de la propuesta

La propuesta de fortalecimiento del bienestar laboral para los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico se considera viable, ya que responde a las necesidades identificadas durante la investigación y plantea actividades que pueden desarrollarse dentro de la institución.

Viabilidad técnica

La propuesta es técnicamente viable porque la clínica cuenta con áreas como Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales pueden apoyar el desarrollo de las actividades planteadas. Además, las estrategias propuestas no requieren recursos tecnológicos complejos.

Viabilidad operativa

La propuesta puede integrarse a las actividades institucionales relacionadas con bienestar laboral y clima organizacional. Asimismo, las actividades fueron diseñadas teniendo en cuenta las necesidades y dinámicas laborales de los auxiliares de enfermería.

Viabilidad ética

La propuesta respeta el bienestar y la dignidad de los colaboradores, promoviendo espacios orientados al cuidado de la salud física y emocional del personal asistencial. Además, la información recolectada durante la investigación fue manejada de manera confidencial.

Viabilidad ambiental

La propuesta no genera impactos ambientales significativos, debido a que las actividades planteadas corresponden principalmente a capacitaciones, jornadas de integración y actividades de bienestar laboral.

Viabilidad financiera

La propuesta presenta viabilidad financiera, ya que el presupuesto estimado es coherente con las actividades planteadas y puede desarrollarse mediante recursos institucionales y apoyo de las áreas responsables.

Riesgos y limitaciones

Durante la implementación pueden presentarse dificultades relacionadas con la disponibilidad de tiempo del personal, la carga laboral o la participación de algunos colaboradores. Sin embargo, estas situaciones pueden manejarse mediante acompañamiento institucional y adecuada organización de las actividades.

Condiciones para la implementación

Para la implementación de la propuesta se requiere el apoyo de áreas como Talento Humano, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la participación de los auxiliares de enfermería y el seguimiento continuo de las actividades realizadas.

5 Cronograma de actividades y presupuesto.

El cronograma y el presupuesto presentados a continuación tienen como finalidad mostrar la viabilidad de implementación de la propuesta de fortalecimiento del bienestar laboral dirigida a los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico. Para ello, se plantean actividades organizadas de manera secuencial, teniendo en cuenta las necesidades identificadas durante el proceso investigativo y la coherencia entre las estrategias propuestas, el tiempo estimado y los recursos requeridos para su ejecución.

El cronograma de implementación se estructuró a partir de las actividades planteadas en la propuesta de bienestar laboral, organizadas en diferentes fases que permiten desarrollar las estrategias de manera progresiva y coherente. Estas actividades incluyen procesos de socialización, capacitación, ejecución de actividades de bienestar y seguimiento institucional.

El presupuesto estimado fue elaborado teniendo en cuenta los recursos humanos, materiales, tecnológicos y logísticos necesarios para el desarrollo de las actividades propuestas. Las cifras presentadas corresponden a estimaciones razonables orientadas a demostrar la viabilidad de implementación de la propuesta dentro de la Clínica Santa Sofía del Pacífico.

Mes	Actividad	Objetivo	Responsable	Presupuesto Estimado
Enero	Jornada de integración y bienvenida	Fortalecer clima organizacional	Talento Humano	\$ 1.500.000
	Kits saludables para colaboradores	Promover autocuidado	SST / Bienestar	\$ 2.000.000
Febrero	Taller de inteligencia emocional	Manejo del estrés	Psicólogo	\$ 1.200.000
	Campaña de reconocimiento entre compañeros	Mejorar relaciones laborales	Talento Humano	\$ 500.000
Marzo	Semana de hábitos saludables	Promover estilos de vida sanos	SST	\$ 1.800.000
	Clase de yoga o rumba terapéutica	Actividad física	Bienestar	\$ 800.000
Abril	Capacitación en ergonomía	Prevenir lesiones laborales	SST	\$ 1.000.000
Mayo	Celebración Día de la Enfermería y Trabajo	Reconocimiento laboral	Gerencia / TH	\$ 3.000.000
	Premiación al empleado destacado	Motivación	Talento Humano	\$ 800.000
Junio	Día de la familia	Integración familiar	Bienestar	\$ 4.500.000
Julio	Torneo deportivo interno	Trabajo en equipo	Bienestar	\$ 2.000.000
	Pausas activas dirigidas	Reducir fatiga laboral	SST	\$ 500.000

Agosto	Taller prevención del burnout	Salud mental	Psicología	\$ 1.500.000
	Jornada de masajes antiestrés	Bienestar emocional	Bienestar	\$ 1.200.000
Septiembre	Capacitación en liderazgo y comunicación	Desarrollo profesional	Talento Humano	\$ 2.000.000
Octubre	Celebración temática y concurso	Integración y motivación	Bienestar	\$ 1.800.000
Noviembre	Jornada médica preventiva	Prevención en salud	SST	\$ 2.500.000
	Vacunación y tamizajes	Promoción y prevención	SST	\$ 1.500.000
Diciembre	Integración navideña	Cierre anual y reconocimiento	Gerencia	\$ 5.000.000
	Detalles navideños	Fortalecer el sentido de pertenencia	Talento Humano	\$ 3.000.000

Total del presupuesto: \$32.300.000

Nota.

Elaborado por: Sharon Stephany Mosquera Andrade (2026)

De acuerdo con lo anterior, la propuesta resulta viable para la Clínica Santa Sofía del Pacífico, debido a que las actividades planteadas pueden desarrollarse progresivamente mediante estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral y el clima organizacional. Asimismo, los recursos estimados corresponden a valores razonables que permiten evidenciar la posibilidad de implementación de la propuesta dentro de la institución.

6 Conclusión.

La presente investigación permitió analizar la percepción que tienen los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico frente a las prácticas de bienestar laboral y su relación con el clima organizacional durante el año 2025. A partir de los resultados obtenidos, se evidenció que existe una relación directa entre ambas variables, ya que factores como el reconocimiento laboral, la carga de trabajo, el apoyo institucional y las relaciones interpersonales influyen en la motivación y satisfacción del personal asistencial.

Uno de los hallazgos más relevantes fue que, aunque los colaboradores valoran el compañerismo y el ambiente laboral dentro de sus áreas de trabajo, consideran insuficientes algunas estrategias de bienestar implementadas por la institución. Se identificó que las jornadas extensas y la sobrecarga laboral afectan el bienestar emocional de los auxiliares de enfermería y su percepción del clima organizacional.

Estos hallazgos permiten comprender que el bienestar laboral no depende únicamente de actividades recreativas o incentivos ocasionales, sino también de condiciones laborales adecuadas, reconocimiento y apoyo institucional. En este sentido, fortalecer las estrategias de bienestar laboral puede contribuir no solo a mejorar la satisfacción de los colaboradores, sino también al fortalecimiento del clima organizacional y de la calidad en la atención brindada a los pacientes.

Finalmente, esta investigación aporta información útil para la Clínica Santa Sofía del Pacífico y para futuras investigaciones relacionadas con bienestar laboral y clima organizacional en el sector salud, especialmente en el personal asistencial. Del mismo modo, permite identificar necesidades y oportunidades de mejora que pueden orientar futuras estrategias institucionales enfocadas en el cuidado y bienestar de los colaboradores.

Referencias.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9.ª ed.). McGraw-Hill.
- Congreso de Colombia. (1990). Ley 50 de 1990. Función Pública.
<https://www.funcionpublica.gov.co>
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19, 112.
<https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Ministerio del Trabajo.
<https://www.mintrabajo.gov.co>
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Función Pública.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. World Health Organization.
- Robbins, S. P. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.ª ed.). Pearson.
- Vallejo Rosero, C. A., Quesada Paz, M. M., Londoño Puentes, J. C., & López Contreras, J. R. (2024). Factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria, Valle del Cauca: Un análisis para el primer semestre del 2023. *Journal of Economic & Social Science Research (JESSR)*, 4(2), 114–139.

Anexos

Matriz Categorical

Problema	Pregunta	Objetivo general	Objetivos específicos
Bienestar laboral y clima organizacional en el personal asistencial de la Clínica Santa Sofía del Pacífico-2025	¿Cuál es la relación entre la percepción de las prácticas de bienestar laboral y el clima organizacional en los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico durante el año 2025?	Analizar la percepción que tienen los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico entre las prácticas de bienestar laboral y su relación con el clima organizacional durante el 2025.	- Identificar las prácticas de bienestar laboral implementadas en la Clínica Santa Sofía del Pacífico durante el año 2025 - Describir la percepción de los auxiliares de enfermería sobre el bienestar laboral. - Analizar la percepción del clima organizacional en los auxiliares de enfermería. - Establecer la relación entre las prácticas de bienestar laboral y el clima organizacional.

Nota.

Elaborado por: Sharon Stephany Mosquera Andrade (2026)

Estructura de categoría

Categoría 1: Prácticas de bienestar laboral.

Subcategoría	Definición	Indicadores – Códigos para análisis
Salud física y ergonomía	Condiciones que previenen lesiones y fatiga física.	Pausas activas, espacios de descanso dotación ergonómica.
Salud mental y apoyo psicosocial	Acceso a recursos para manejo de estrés, burnout.	Apoyo psicológico, rutas de atención carga emocional, acompañamiento en situaciones críticas.
Organización del trabajo	Diseño de horarios, turnos y cargas que permiten equilibrio.	Tipo de turno, horas extras, doblajes de turnos, tiempos para alimentación, conciliación vida – trabajo.
Reconocimiento y desarrollo	Acciones que valoran el aporte y permiten el crecimiento profesional.	Reconocimientos formales, capacitaciones, plan carrera e incentivos.
Condiciones del entorno	Infraestructura y recursos para el trabajo digno.	Estados de salas de descanso, casilleros, alimentación temperatura.

Nota.

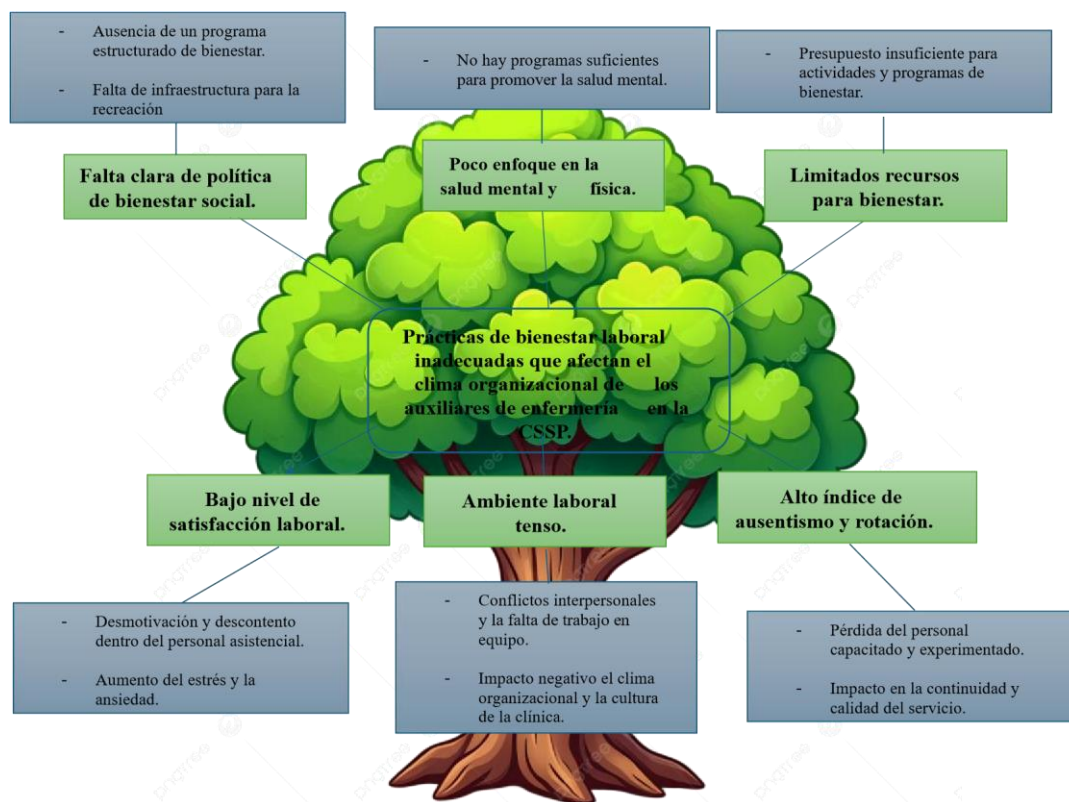
Elaborado por: Sharon Stephany Mosquera Andrade (2026) **Categoría 2: Clima organizacional.**

Subcategoría	Definición	Indicadores – Códigos para análisis
Liderazgo y supervisión	Estilo del jefe inmediato y su impacto en el equipo.	Apoyo percibido, retroalimentación, justicia, micro gestión y confianza.
Comunicación organizacional	Flujo de información y claridad de instrucciones.	Canales formales, rumor, claridad de órdenes, escucha activa, feedback.
Relaciones interpersonales	Claridad del trato entre pares y con otros equipos.	Trabajo en equipo, respeto, conflictos, colaboración interdisciplinar.
Carga laboral y justicia	Percepción de equidad en distribución del trabajo.	Ratio pacientes – auxiliar, distribución de tareas, horas extras y trato equitativo.

Nota.

Elaborado por: Sharon Stephany Mosquera Andrade (2026)

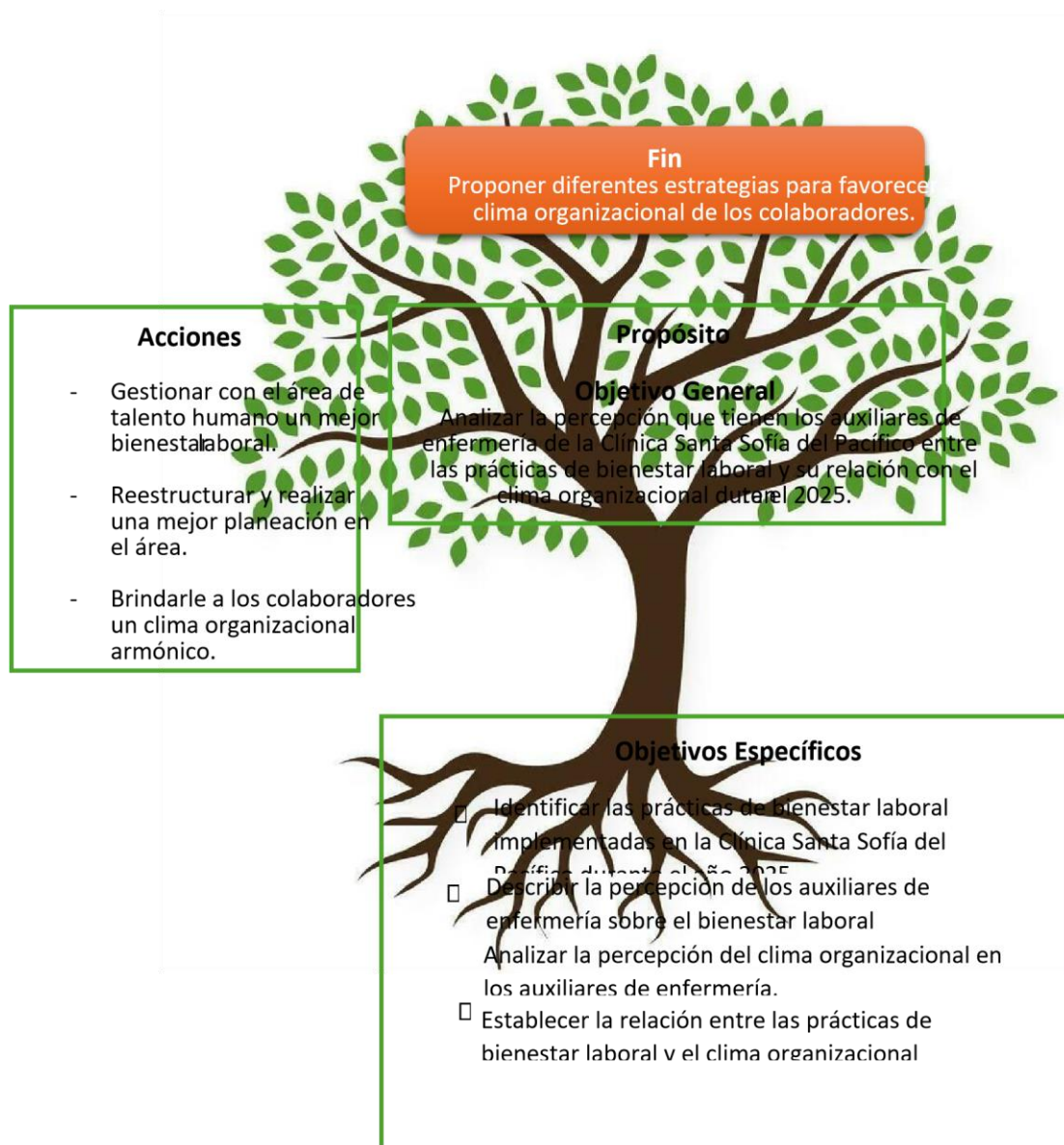
Árbol de problemas



Nota.

Elaborado por: Sharon Stephany Mosquera Andrade (2026)

Árbol de objetivos



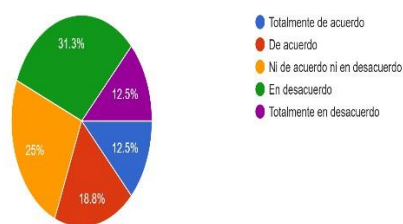
Nota.

Elaborado por: Sharon Stephany Mosquera Andrade (2026) **Encuesta:**

A continuación, se relacionan las gráficas correspondientes a la encuesta realizada a las auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico:

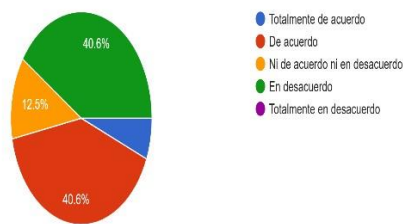
1. En los últimos 3 meses, la clínica ha realizado actividades de bienestar (pausas activas, jornadas de salud o integración) con una frecuencia mínima mensual

32 respuestas



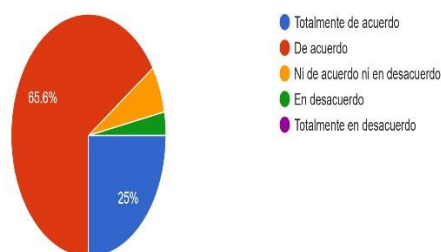
14. Durante turnos de alta demanda, se presentan sobrecargas laborales que afectan mi desempeño.

32 respuestas



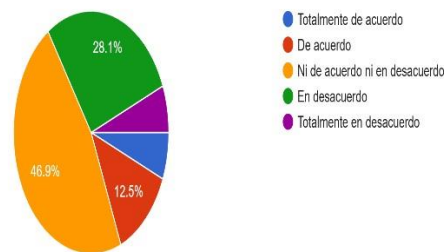
20. Mis compañeros colaboran activamente cuando enfrente dificultades en el trabajo.

32 respuestas



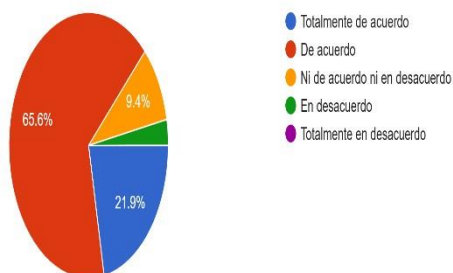
22. Mi trabajo es reconocido formalmente (evaluaciones, incentivos o ascensos).

32 respuestas



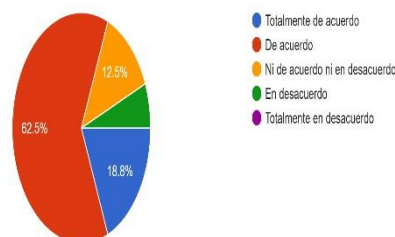
27. Cuando me siento bien en mi trabajo, mejora mi relación con mis compañeros.

32 respuestas



28. Cuando experimento bienestar laboral, aumenta mi cumplimiento de tareas y productividad.

32 respuestas



Entrevistas y registros fotográficos:

Se adjuntan registros de algunas de algunas de las entrevistas realizadas a las auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico.

Entrevista sobre el bienestar laboral y el clima organizacional en los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico.

Cargo: Auxiliar de enfermería I

1. Describa una actividad de bienestar en la que haya participado recientemente. ¿Qué ocurrió y cómo influyó en su estado durante la jornada laboral?
La última que disfruté fue en diciembre en la celebración del último día de la novena navideña, hubo chirimia, premios y se pasó un rato agradable con los compañeros, ese día yo iba llegando a hacer mi turno de noche y en realidad me motivó esa noche a querer hacer un mejor trabajo y cumplir con todas mis actividades ya que me sentía con buen ánimo.
2. Mencione una situación concreta en la que una actividad de bienestar haya impactado su ánimo, estrés o motivación. *La que mencioné anteriormente porque ese día me sentí muy bien, motivada y con ganas de hacer mi trabajo de manera excelente porque me sentía feliz y con sentido de pertenencia por la Clínica.*
3. Describa un turno reciente en el que haya sentido sobrecarga laboral. ¿Qué factores influyeron y cómo afectó su desempeño? *Fue un turno de noche, en el área de cirugía, no había médico en piso por lo que a la enfermera jefe y a mis otras 2 compañeras nos tocó estar atentas a 8 pacientes que temprano habían salido de procedimientos quirúrgicos, uno de ellos se complicó en la sala de recuperación por lo que nos tocó acudir a los médicos de UCI para que nos apoyaran en la atención. El proceso fue frustrante porque como auxiliares de enfermería tenemos muchas limitaciones y en ocasiones por más que quisiéramos ayudar a que los pacientes estén cómodos no es posible, esa noche el paciente tuvo que ser trasladado a UCI y lamentablemente falleció por un infarto.*
4. Cuénteme una situación en la que haya experimentado estrés o cansancio laboral. ¿Qué tipo de apoyo recibió por parte de la institución? *Una vez estaba haciendo un turno en el área de Urgencias y llegó un paciente menor de edad que le había caído parte de un puente encima, el padre del menor amenazó a todo el personal que estaba de turno indicando que si su hijo fallecía todos íbamos a pagar las consecuencias y pues el señor estaba armado, lo que en mí generó un nivel de estrés tan alto que tuve que solicitar una valoración con la médica de turno porque me descompensé y sentía mucho dolor de cabeza. La situación fue reportada, sin embargo, no hubo acercamiento del área*

competente para validar mi caso por lo que decidí hacer mi proceso con mi EPS donde me remitieron a psicología.

5. Describa una situación reciente que refleje el ambiente laboral en su área. ¿Qué ocurrió y cómo se sintió? *Pues en realidad en el área donde estoy tenemos buena relación con las compañeras y el personal médico y de especialistas, eso hace que el ambiente sea ameno y que los turnos no sean tan agotadores en algunos escenarios porque en medio de todo nos distraemos de una manera sana.*
6. Mencione un caso en el que la comunicación en su equipo haya sido efectiva o haya fallado. ¿Qué consecuencias tuvo? *Una vez hubo una novedad por un evento adverso y eso generó malestar en el equipo de trabajo ya que la persona que tuvo la novedad no lo reportó y tampoco se hizo cargo de su responsabilidad y eso generó malestar entre los compañeros y hasta malentendidos. Afortunadamente nuestra coordinadora tomó partido en el proceso y luego de una charla con el personal todo volvió a la normalidad, ya que ella siempre se enfoca en que mantengamos una buena relación en el equipo porque eso se refleja en la atención que se brinda al personal que llega a la clínica.*
7. Describa una situación en la que su jefe le haya brindado apoyo (o no). ¿Cómo impactó eso en su trabajo? *Una vez mi hija de 8 años sufrió una crisis de asma, era la primera vez que sucedía y por ende no pude asistir al turno, le comenté el caso a mi coordinadora y fue muy flexible e incluso habló con uno de los médicos para que atendiera de manera extraoficial el caso de mi hija lo que me hizo estar muy agradecida con ella por el apoyo que me brindó, gracias a ella, el médico y a Dios mi hija pudo recuperarse y estar bien.*
8. Cuénteme una experiencia en la que necesitó apoyo de un compañero. ¿Cómo fue la respuesta? *Mi madre sufre de diabetes y una vez se descompensó, como ya le había solicitado un permiso a mi jefe, no quería insistir y hablé con un compañero para que me hiciera el turno y aceptó sin problema y sin cobrarme.*
9. Relate una situación en la que se haya sentido reconocido (o no) por su trabajo. ¿Qué efecto tuvo en su motivación? *Mi jefe me felicitó porque un paciente exaltó mi labor, mencionó que la atención que le brindé hizo que se recuperara ya que él no tenía acompañantes en ese momento y yo estaba muy pendiente de él. Por ese reconocimiento del paciente, mi jefe en el ingreso al turno me felicitó delante de mis compañeras y me dio un obsequio por la labor realizada, eso hizo que me sintiera muy feliz y motivada porque estaban reconociendo la labor que vengo realizando.*
10. Describa una situación en la que una actividad de bienestar haya influido en el ambiente laboral de su equipo. *Hace unos años la clínica realizó una actividad de aeróbicos en el*

sexto piso, fue una actividad muy chévere porque a parte de los aeróbicos había una sala para hacer masajes por lo que terminé bastante relajada.

11. Cuénteme un momento en el que sentirse bien en el trabajo haya mejorado su relación con otros compañeros. *Anteriormente teníamos una compañera que siempre hacía una actividad lúdica al iniciar el turno para que estuviéramos con ánimos y recibíamos de buena manera todo lo que podía pasar durante el turno, siempre eran entretenidas las actividades y eso nos hacía sentir bien.*
12. Según su experiencia, ¿qué cambios concretos deberían implementarse para mejorar el bienestar laboral en su área? *Ahora la clínica muy poco hace actividades de bienestar, creo que si las implementan de nuevo el personal va a sentir que importa y se va a sentir más comprometido con la labor, ya que nuestro trabajo en ocasiones no es bien reconocido ni recompensado, se pueden hacer reconocimientos al personal, un cuadro de honor o dar incentivos que eso en realidad nos gusta.*
13. ¿Qué acciones específicas propondría para mejorar el ambiente laboral en su equipo de trabajo? *Implementar otra vez las actividades de pausas activas, actividades lúdicas dentro del equipo e integraciones que hacen que el grupo se sienta en familia.*

Entrevista sobre el bienestar laboral y el clima organizacional en los auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Sofía del Pacífico.

Cargos: Auxiliar de enfermería 2

1. Describa una actividad de bienestar en la que haya participado recientemente. ¿Qué ocurrió y cómo influyó en su estado durante la jornada laboral?
En lo corrido del año 2026 no he escuchado sobre ningún tipo de actividades de bienestar
2. Mencione una situación concreta en la que una actividad de bienestar haya impactado su ánimo, estrés o motivación. *Como le mencioné en la respuesta anterior, no se han realizado actividades de bienestar, aunque sería bueno que empezaran a realizarlas.*
3. Describa un turno reciente en el que haya sentido sobrecarga laboral. ¿Qué factores influyeron y cómo afectó su desempeño? *Una vez que llegaron varios pacientes a cirugía por accidente de tránsito, había tantas personas quejándose que eso me generó estrés.*
4. Cuénteme una situación en la que haya experimentado estrés o cansancio laboral. ¿Qué tipo de apoyo recibió por parte de la institución? *El día de los accidentes que le mencioné antes, para poderme tranquilizar, una compañera me llevo a un lugar tranquilo, me dio un vaso de agua mientras se me pasaba el estrés.*
5. Describa una situación reciente que refleje el ambiente laboral en su área. ¿Qué ocurrió y cómo se sintió? *Cuando alguna compañera no sabe cómo realizar algún procedimiento, o si es nueva, las demás compañeras siempre estamos dispuestas a apoyar o a orientar. Se presenta mucho cuando vamos a canalizar a algún paciente.*
6. Mencione un caso en el que la comunicación en su equipo haya sido efectiva o haya fallado. ¿Qué consecuencias tuvo? *Siempre que recibimos turno debemos organizarnos de tal manera en que el trabajo se haga más fácil, como por ejemplo de qué manera vamos a organizar a los pacientes según su llegada, el procedimiento que le van a realizar y la camilla van a utilizar*
7. Describa una situación en la que su jefe le haya brindado apoyo (o no). ¿Cómo impactó eso en su trabajo? *Hace más o menos un año empecé a sentir dolor por la zona del ombligo, ese día no aguantaba la molestia y mi jefe me preguntó que me pasaba, yo le comenté la situación, ella me preguntó que si me ayudaba para que me operaran rápido, yo le dije que sí, gracias a Dios, el mismo día ella gestiono con la clínica y los médicos, me*

operaron y ya me siento mucho mejor. Me siento muy agradecida con ella y con la clínica.

8. Cuénteme una experiencia en la que necesitó apoyo de un compañero. ¿Cómo fue la respuesta? *Durante un turno una vez estuve con mucho daño de estómago, no podía pararme. Ni siquiera, ese día mi compañera prácticamente se encargó de las actividades de ella y de las mías.*
9. Relate una situación en la que se haya sentido reconocido (o no) por su trabajo. ¿Qué efecto tuvo en su motivación? *Realmente no he tenido la oportunidad de que me hagan un reconocimiento, aunque si me gustaría, ese tipo de cosas nos motivan a trabajar mejor h con más ganas.*
10. Describa una situación en la que una actividad de bienestar haya influido en el ambiente laboral de su equipo. *No podría decirle ninguna porque no he participado en ninguna.*
11. Cuénteme un momento en el que sentirse bien en el trabajo haya mejorado su relación con otros compañeros. *Yo siempre trato de relacionarme bien con todos mis compañeros.*
12. Según su experiencia, ¿qué cambios concretos deberían implementarse para mejorar el bienestar laboral en su área? *Pues empezando con las actividades de bienestar, que realicen ese tipo de actividades nos motivan, nos hace sentir parte de la clínica, sería algo muy bueno para todos.*
13. ¿Qué acciones específicas propondría para mejorar el ambiente laboral en su equipo de trabajo? *algún tipo de bonificación, los reconocimientos, que de vez en cuando nos hagan actividades de cumpleaños, cosas así.*

