ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR

Tema:

REVISIÓN SISTEMÁTICA SOBRE EL CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología

Línea de investigación:

ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE GLOBAL

Autora:

Alison Mikaela Carvajal Calucho

Director:

M.A. Segundo Gonzalo Pazmay Ramos

Ambato – Ecuador

Julio 2026

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **ALISON MIKAELA CARVAJAL CALUCHO**, con cédula de ciudadanía **1804751970**, autora del trabajo de graduación titulado: "REVISIÓN SISTEMÁTICA SOBRE EL CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA ", previa a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**, en la escuela de **SALUD Y BIENESTAR**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, julio 2026

Mikaela Carvajal

Alison Mikaela Carvajal Calucho

CC. 1804751970

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

REVISIÓN SISTEMÁTICA SOBRE EL CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LA POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA

Línea de investigación:

ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACONES PARA LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE GLOBAL

Autor:

Alison Mikaela Carvajal Calucho

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. MA. f._____

CC. 1801564418

CALIFICADOR

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Psic. Ind. Mg. f._____

CALIFICADOR

Freddy Patricio Mayorga Valle, Dr. Esp. f._____

DIRECTORA ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr. Mg. f._____

PROSECRETARIO PUCE AMBATO

PUCE | AMBATO
PROSECRETARÍA

Ambato – Ecuador

Julio 2026

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a mis padres y hermana, quienes me contuvieron durante todo este proceso y me enseñaron desde el amor, que soy capaz de lograr cosas que me parecían imposibles. Me siento bendecida de tener una familia como la que Dios me eligió para transitar la vida.

A mis maestros, quienes se han tomado parte de su tiempo para compartir su conocimiento, experiencias y su guía, durante estos años de carrera.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento va dirigido principalmente a mi padre, quien ha hecho posible mis estudios en tan prestigiosa universidad. Sin ti, este paso no sería posible. Le agradezco todos los días a Dios, porque aún puedes estar a mi lado y me verás recibiendo el tan anhelado título. Gracias por acompañarme en cada paso, por ser tan amoroso y por ser mi motor para culminar la carrera.

A mi madre, quien me ha acompañado siempre con su guía y me enseñó todo sobre ser disciplinada. A mi hermana, que, con su compañía, me ayudó a transitar esta etapa universitaria.

A mis amigos, por brindarme su cariño y amistad sincera.

Un agradecimiento especial a Mg. Esteban Moreno y M.A. Gonzalo Pazmay, quienes me dieron su guía indispensable durante el transcurso de mi trabajo de titulación.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo de investigación es identificar la relación entre Clima Laboral (CL) y Bienestar Psicológico (BP), cuya relevancia recae en que, gran parte de la vida de las personas transcurre dentro del entorno de laboral, donde las condiciones organizacionales pueden influir tanto en la salud mental, satisfacción y calidad de vida. En este contexto, se realizó una investigación sistemática basada en la metodología PRISMA a través de la cual se realizó una búsqueda de artículos científicos indexados en la base de datos de Scopus. Se empleó ecuaciones de búsqueda específicas relacionadas con ambas variables y se aplicó criterios de inclusión y exclusión vinculados al periodo de publicación área temática tipo de documento región geográfica y pertinencia metodológica. Posteriormente los artículos seleccionados fueron sometidos a un proceso de cribado elegibilidad y sistematización de la información.

Tras este proceso, los hallazgos indican que factores como el apoyo organizacional integración social sentido de pertenencia innovación excelencia organizacional y relaciones interpersonales positivas favorecen al bienestar psicológico mientras que condiciones desfavorables se relacionan con desgaste alienación y somatización. Finalmente, la evidencia científica analizada confirma que el clima laboral constituye un factor organizacional relevante para la promoción del bienestar psicológico de los trabajadores, por lo que se destaca la importancia del desarrollo de entornos laborales sostenibles y saludables que potencien la salud mental y el desarrollo integral de la población económicamente activa.

Palabras clave: clima laboral, clima organizacional, bienestar psicológico

ABSTRACT

The objective of this research study is to identify the relationship between Work Climate (WC) and Psychological Well-being (PW), the relevance of which lies in the fact that a significant portion of people's lives is spent in the workplace, where organizational conditions can influence mental health, satisfaction, and quality of life. In this context, a systematic review based on the PRISMA methodology was conducted, through which a search was performed for scientific articles indexed in the Scopus database. Specific search terms related to both variables were used, and inclusion and exclusion criteria were applied regarding publication period, subject area, document type, geographic region, and methodological relevance. Subsequently, the selected articles went through a process of eligibility screening and systematization of the information.

Following this process, the findings indicate that factors such as organizational support, social integration, sense of belonging, innovation, organizational excellence, and positive interpersonal relationships promote psychological well-being, while unfavorable conditions are associated with burnout, alienation, and somatization. Finally, the scientific evidence reviewed confirms that the workplace climate is a key organizational factor in promoting the psychological well-being of workers. Therefore, it highlights the importance of developing sustainable and healthy work environments that promote mental health and the holistic development of the economically active population.

Keywords: workplace climate,organizational climate,psychological well-being

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO iii
DEDICATORIA iv
AGRADECIMIENTO v
RESUMEN vi
ABSTRACT vii
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA 8
1.1.Clima Laboral (CL) 8
1.2. Bienestar Psicológico (BP) 20
1.3. Incidencia de características del Clima Laboral en los niveles de 27
Bienestar Psicológico 27
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO 30
2.1. Diseño de la investigación 30
2.2. Fase de Identificación 31
2.3. Fase de Cribado 34
2.4. Fase de elegibilidad 35
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN ... 38
3.1. Identificación de estudios 38
3.2. Principales características de los estudios incluidos 40
3.3. Discusión de los resultados 46
CONCLUSIONES 50
RECOMENDACIONES 51
BIBLIOGRAFÍA 52

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, una parte significativa de la vida de las personas se desarrolla en el entorno laboral. Se estima que un individuo promedio pasa aproximadamente un tercio de su tiempo diario en actividades relacionadas con el trabajo. Este hecho sitúa al espacio laboral como un escenario que tiene gran incidencia en el bienestar psicológico (BP) , pues las condiciones laborales, relaciones y experiencias que surgen en dicho contexto influyen directamente en la salud mental, emocional y social de los trabajadores (Crespo, 2014). En este sentido, el espacio de trabajo representa más que la fuente de ingresos, pues es también un espacio de desarrollo personal e interacción social.

Según Chiavenato (2011), el clima laboral (CL) se define como “el ambiente emocional interno que se genera entre los miembros de la organización, el cual afecta directamente su desempeño y motivación” (p. 76). Por lo tanto, se entiende que esta variable hace referencia a la percepción que tienen los colaboradores respecto al entorno en el que se desempeñan laboralmente. Dado este enfoque, se resalta la subjetividad del CL, puesto que está sujeto a la forma en la que cada trabajador interpreta las experiencias en un ambiente de trabajo (Velásquez M. & Baquerizo Ortiz, 2026).

Por otro lado, al hablar de bienestar en el espacio de trabajo, se resalta la importancia no solo en la salud mental de los trabajadores, sino también de su desempeño y productividad. A partir de este contexto, la Organización Mundial de la Salud (OMS), (2010), señala que:

> Un entorno de trabajo saludable es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. (p. 14)

Por lo tanto, se entiende que el BP dentro del ámbito laboral se analiza de manera integral, puesto que no abarca únicamente la dimensión psicológica, sino también los factores físicos, sociales y organizacionales que tienen un gran impacto en la calidad de vida. He aquí la importancia de crear entornos laborales saludables que propicien componentes positivos como el compromiso, la motivación y la satisfacción de los empleados, los cuales son pilares importantes para el desarrollo y buen funcionamiento de las organizaciones (Porras & Edith, 2023).

La relación entre el CL y la forma en la que se sienten los trabajadores ha sido ampliamente estudiada a nivel mundial, pues se lo resalta como un factor clave en el BP. Este último es entendido como un constructo que engloba distintas dimensiones. Se presenta a la salud mental como principal dimensión, seguida por satisfacción personal y finalmente, el adecuado funcionamiento del individuo dentro del espacio de trabajo (Yánez-Ramos y Moreta Herrera, 2020). Se entiende, por tanto, que el bienestar y la salud mental permiten a las personas reconocer sus propias capacidades de afrontamiento ante tensiones cotidianas y desempeñarse de forma productiva en la sociedad (Fierro Arias, Simón Díaz, Ponce Olivera, y Arenas Guzmán, 2018) .

No obstante, si las condiciones laborales no son beneficiosas, impactan negativamente en la salud mental e incrementan los niveles de estrés. Por ello se lo considera un factor desafiante a nivel global dentro de las empresas (OIT, 2016). Desde esta perspectiva, se entiende que el trabajo no solo representa una fuente de ingresos económicos, sino que también es un espacio en el que gran parte de la vida cotidiana se desarrolla, pues es allí donde se construyen relaciones sociales que estimulan el desarrollo personal y profesional (Warr, 1990).

A nivel macro, la evidencia científica demuestra que el CL laboral está estrechamente ligado al BP. Diversas investigaciones muestran que las percepciones de los empleados hacia su entorno laboral inciden en su salud mental y emocional (Cáceres-Lozano et al., 2023; Córdoba-García, 2024; Velásquez M. & Baquerizo Ortiz, 2026; Vielma Rangel & Alonso, 2010). Se menciona que el trabajo, no solo cumple una función económica, sino que también influye en otros aspectos

tales como la identidad persona, las relaciones sociales y el sentido de propósito (Ribeiro, 2025). En este contexto, se entiende que el BP dentro de las organizaciones es un estado integral que abarca el funcionamiento óptimo del individuo respecto a diversas dimensiones de su vida.

Asto Fernandez y Paquiyauri Pariona (2021), señala que “las condiciones del entorno laboral, específicamente aquellas relacionadas con el clima laboral, tienen un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores” (p.21). Se entiende que, si las condiciones son favorables, tendrán un impacto positivo, mientras que, si son negativas, el bienestar del individuo fluctuará de forma negativa. De esta manera, el individuo actúa acorde a los estímulos que se presentan dentro de su lugar de trabajo.

Por otro lado, la evidencia empírica también ha puesto de manifiesto que los entornos laborales que se caracterizan por altos niveles de exigencia, baja autonomía y escaso apoyo de la organización, generan efectos negativos en el BP, tales como estrés crónico, agotamiento emocional y disminución de la satisfacción laboral (Bada Quispe et al., 2020). En este contexto, al hablar sobre el síndrome de burnout, ciertas investigaciones han confirmado que un clima organizacional desfavorable constituye un factor de riesgo relevante para el desarrollo de problemas de salud mental en los trabajadores (García, Cova-Solar, Bustos-Torres, & Reyes-Pérez, 2018; Zhou et al., 2025).

En Canadá, se ha identificado que la percepción negativa del entorno de trabajo no solo afecta al individuo, sino que también repercute en la organización y su desempeño, así como en la sostenibilidad, por lo que, se resalta la importancia de promover ambientes laborales saludables a nivel global (Maslach & Leiter, 2016). Esto expone que, dentro de las organizaciones, aún se subestima el impacto del clima laboral en la salud mental, pues se prioriza la productividad sobre el bienestar, lo cual limita la implementación de estrategias que se orientan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Oña Romero, 2022).

En el contexto latinoamericano, diversas investigaciones han abordado la relación entre variables laborales y el BP, lo que pone en evidencia la relevancia del entorno organizacional en la calidad de vida de los trabajadores. En un estudio realizado en Chile, Jorquera Gutiérrez y González (2021), analizaron la relación entre el BP y el sentimiento de individuación laboral. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre ambos constructos, se demostró que niveles elevados de BP están asociados con una mayor percepción de autodeterminación, propósito y construcción del proyecto de vida laboral.

Por consiguiente, el BP de los trabajadores se relaciona con factores como el síndrome de burnout, el apoyo social, la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional, lo que refuerza la idea de que el clima laboral constituye un elemento importante en la salud mental (García, Cova-Solar, Bustos-Torres, Y Reyes-Pérez, 2018). En este sentido, los estudios latinoamericanos coinciden en que “un entorno laboral positivo es aquel que aporta en la calidad de vida de sus colaboradores, promueve el bienestar individual y facilita procesos de desarrollo personal adaptación y desempeño dentro de las organizaciones” (Aguirre Castillo, 2025, p.18).

En Ecuador, el estudio sobre el BP en el ámbito laboral ha cobrado relevancia, especialmente en profesiones cuya carga emocional es alta, como aquellas relacionadas a la salud. En este sentido, la investigación propuesta por Yánez-Ramos & Moreta Herrera (2020), evidencia que constructos como el bienestar psicológico y laboral se encuentran estrechamente vinculados y dependen en gran medida de las condiciones del entorno laboral.

De esta manera se señala que la satisfacción laboral, las condiciones organizacionales y el equilibrio emocional inciden en la percepción del bienestar en los trabajadores. Así se recalca la necesidad del desarrollo de nuevas propuestas de investigación que tengan una aplicación práctica para estos hallazgos.

A raíz de lo expuesto, se ha identificado que el CL afecta a las personas que se desempeñan en un entorno laboral hostil. Esta actitud perceptiva entre el individuo

y la institución conlleva conductas que afectan el rendimiento y generan respuestas emocionales negativas desencadenantes de estrés laboral (Cruz-Zuñiga, Alonso Castillo, Armendáriz-García, y Lima Rodríguez, 2022). Asimismo, se resalta la incidencia entre la calidad de las condiciones laborales en la satisfacción laboral, el apoyo organizacional y la estabilidad como factores primordiales en la salud mental de los trabajadores (Moreta, Gabior, y Barrera, 2017).

De este modo, con base en estudios previos, se evidencia la necesidad de profundizar en el análisis de la incidencia de estas variables en entornos laborales. Por lo que se pone en consideración el impacto del CL en el BP del individuo, el cual incide a manera global en el funcionamiento de la organización (Fajardo-Castro et al., 2025).

Por ello, resulta pertinente realizar una revisión sistemática que sintetice los hallazgos empíricos recientes sobre la incidencia del CL en el BP, de tal manera que se responda la siguiente pregunta científica: ¿Cuáles son los hallazgos disponibles sobre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los colaboradores dentro de una organización? Dicha problemática se indagará desde un enfoque teórico apoyado en la metodología PRISMA, misma que permitirá organizar, analizar y sintetizar la evidencia científica disponible. Es fundamental que se tome en cuenta la relevancia de la incidencia del clima laboral en el bienestar de los trabajadores.

En consecuencia, se han planteado los siguientes objetivos:

Objetivo general de la investigación

Analizar la relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico según la literatura científica.

Objetivos específicos de la investigación

1. Fundamentar teóricamente clima laboral y el bienestar psicológico.
2. Recopilar información sobre la incidencia de características del clima laboral en los niveles de bienestar psicológico dentro de una organización.
3. Sistematizar los principales hallazgos reportados en investigaciones previas sobre clima laboral y bienestar psicológico.

La presente investigación se justifica en la necesidad de análisis de la incidencia del clima laboral en el bienestar psicológico como un factor que determina la calidad de vida de los individuos. En este sentido, la evidencia ha demostrado que la percepción del entorno laboral incide directamente en la satisfacción, la salud mental y el compromiso de los colaboradores, lo que resalta la importancia de generar ambientes de trabajo que propicien la salud mental y que sean sostenibles (Yánez-Ramos & Moreta Herrera, 2020). Sin embargo, aunque el bienestar psicológico, subjetivo y laboral han sido ampliamente investigados, aún existen limitaciones en cuanto a la comprensión integral de su relación, especialmente en contextos específicos y en poblaciones particulares (Romeiro Martínez, 2015).

En consecuencia, el presente estudio cobra relevancia al contribuir de manera sistemática a la consolidación del conocimiento teórico en torno a las variables de Clima Laboral (CL) y Bienestar Psicológico (BP), las cuales han demostrado ser fundamentales en la comprensión del comportamiento organizacional y la calidad de vida de los trabajadores. En este sentido, se espera que esta investigación contribuya a llenar vacíos existentes en la literatura. Particularmente, cobra especial importancia en el contexto latinoamericano y ecuatoriano, donde aún se evidencia una limitada producción de estudios que fortalezcan la evidencia dentro de esta línea de investigación.

Finalmente, acorde con los objetivos nacionales del Plan Nacional de Desarrollo “Ecuador no se detiene 2025-2029” (Secretaría Nacional de Planificación, 2025), el proyecto se enfoca en el Eje 1: Social, en el cual está descrito el objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo

pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Objetivo1: Mejorar el bienestar social y la calidad de vida de la población, para garantizar el goce efectivo de los derechos y la reducción de las desigualdades, es decir la promoción de políticas que garanticen el bienestar integral de la población económicamente activa que responde al cumplimiento de la política 1.4: Fortalecer la prevención y control de enfermedades transmisibles y no transmisibles, incluyendo vigilancia sanitaria e implementación de sistemas de calidad en los servicios de salud.

Esto, a su vez, se alinea con la estrategia d: Garantizar el acceso universal, equitativo y continuo a servicios de salud mental integrales, comunitarios y culturalmente pertinentes, promoviendo el bienestar psicosocial de la población y la prevención de trastornos mentales, con enfoque de derechos humanos, género e interculturalidad. Algo que se alinea con el objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2019).

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Clima Laboral (CL)

El clima laboral (CL), en la actualidad, es considerado un aspecto de suma relevancia para el campo organizacional. Esta variable de estudio incluye aspectos tangibles e intangibles (Quito-Pinduisaca & Matovelle-Romo, 2022). En este sentido, se define como una atmósfera que influye directamente en la conducta, actitudes y desempeño de los colaboradores, la cual se modifica tanto por factores internos como por las políticas institucionales, los valores organizacionales y la calidad de la gestión directiva (Medina Pariente y Heredia Llatas, 2023).

Diversos estudios que abordan el CL, lo relacionan con las percepciones que tiene cada persona y como estas se ven influenciadas por los resultados que alcanza dentro de una institución (Novillo-Montoya, Vélez-Mendoza, Cervantes-Martínez, y Valdés-Cabodevilla, 2025; Velásquez M. y Baquerizo Ortiz, 2026). Tal es el caso de (Criollo Supe (2020), que sostiene que el CL es el resultado de la interacción de factores del entorno laboral tales como la motivación, la cual influye en la conducta y el cumplimiento de las actividades pautadas bajo estándares de calidad. Desde esta perspectiva, el autor hace énfasis en el condicionamiento de la actitud del colaborador, la cual se rige acorde a la calidad del entorno laboral.

En concordancia con lo anterior, Bordas Martínez (2016), establece una relación entre la forma en la que se percibe el clima de una organización y la cultura, pues el clima está sujeto a percepciones del trabajador, mientras que la cultura organizacional, adquiere un carácter más normativo que se sustenta en valores y creencias. Esto permite comprender que “el clima laboral no solo depende de las condiciones objetivas del entorno, sino también de la manera en que los individuos interpretan dichas condiciones en base a su propia cultura y la del entorno en el que se desempeña” (Bordas Martínez, 2016, p.15). Dicho de otra manera, existe una relación en la dinámica de gestión y la forma en la que los trabajadores experimentan su ambiente laboral, el cual facilita o dificulta su adaptación.

En este sentido, el CL se entiende como “el conjunto de percepciones que los trabajadores construyen sobre la organización en la que interactúan, las cuales están influenciadas por factores como el ambiente laboral, la remuneración, las compensaciones, el trabajo en equipo y las actividades asignadas” (Oña Romero, 2022, p.25). Dado lo expuesto, se entiende que el CL dentro de una organización, indistintamente de la actividad, dependerá mucho del desenvolvimiento del personal u la forma en la que estos perciben las características tangibles e intangibles del entorno.

Finalmente, después de la Constitución de la República del Ecuador del 2008, se exige que las empresas garanticen el bienestar de sus trabajadores. En este sentido, es fundamental reconocer la importancia de analizar a la persona en su lugar de trabajo, ya que esto permitirá conocer su patrón de comportamiento a la hora de evaluar o caracterizar su respuesta a las circunstancias a las que se expone (Asamblea Constituyente, 2008).

Para llevar a cabo adecuadamente sus responsabilidades, también es necesario analizar sus necesidades y motivaciones. Estas necesidades se dividen en las siguientes categorías: autorrealización, seguridad psicosocial, motivacional y fisiológica.

Modelo de Clima Laboral

Dentro del estudio del CL, se incluye el modelo propuesto por Litwin y Stringer, quienes lo vinculan estrechamente con la motivación y la satisfacción de los colaboradores. Dichos autores identificaron que el CL no es estático, sino que se modifica acorde a múltiples factores del contexto de cada organización (1968). En el estudio realizado por Villegas Diaz, (2018), se resaltan elementos como la historia organizacional, las tradiciones y, especialmente, el estilo de liderazgo, los cuales influyen de manera significativa en la conducta y motivación de los trabajadores. Dicho de este modo, el clima actúa como un mediador entre el entorno organizacional y las respuestas de cada individuo.

Dentro de la misma línea, este modelo hace énfasis en el carácter dinámico del clima organizacional, mismo que señala la posibilidad de experimentar variaciones a lo largo del tiempo debido a cambios internos y externos en la organización (Zamora-Rodríguez, Morquecho-Sánchez, Delgado-Herrada, Morales-Sánchez, & Acosta-González, 2025). Estas transformaciones se presentan de forma cíclica y, en ciertos casos, de manera brusca (Litwin y Stringer, 1968), de tal forma que afecta la percepción de los trabajadores como su interacción con el entorno laboral.

Además, el modelo propuesto hace referencia a un análisis global que permite comprender el clima organizacional sin necesidad de fragmentarlo en variables aisladas (Oña Romero, 2022). Este enfoque también reconoce la posibilidad de implementar estrategias orientadas a modificar el CL, lo que lo convierte en un elemento clave dentro de una empresa u organización.

Por otro lado, se presenta el modelo propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983), el cual se explica en la investigación de Fajardo-Castro et al. (2025) para explicar la dinámica de los entornos laborales. Este modelo plantea la existencia de cuatro tipos de clima organizacional agrupados en cuadrantes:

- El clima de apoyo, que se caracteriza por relaciones colaborativas, trabajo en equipo y ayuda mutua.
- El clima de innovación, que promueve la creatividad y la apertura a nuevas ideas.
- El clima orientado a metas, enfocado en la competitividad, la productividad y el logro de objetivos.
- El clima de reglas, que prioriza la estabilidad, el orden y la eficiencia mediante normas establecidas. (p.4)

Desde esta perspectiva, este modelo, permite comprender que el clima organizacional no es un fenómeno aislado, sino una estructura compleja donde coexisten diferentes enfoques que influyen en el comportamiento y desempeño.

Dimensiones del Clima Laboral

Al hablar de una organización, es inevitable hablar del clima que existe en ella, pues este es un factor primordial para el desempeño de los trabajadores, de tal forma que tendrá un resultado positivo o negativo. De esta manera, el clima laboral tiene varios componentes que interactúan entre sí. Davila Moran, Agüero Corzo, Ruiz Nizama, y Guanilo Paredes (2021), sostienen que la autonomía en el desempeño de las funciones y la presencia de conflictos, influyen en la calidad de las relaciones sociales y la estructura organizacional.

De esta manera, se hace énfasis en la importancia de la forma en la que se vinculan los empleados con sus pares y con sus superiores, las cuales influyen en la dinámica laboral y la percepción del ambiente. De igual manera, aspectos como la motivación, flexibilidad, innovación y apoyo mutuo entre los miembros de la organización contribuyen a fortalecer o debilitar el clima laboral (Davila Moran, Agüero Corzo, Ruiz Nizama, y Guanilo Paredes, 2021)

Las dimensiones del CL constituyen un conjunto de propiedades que influyen directamente en la conducta de los trabajadores, de esta manera, permiten que esta variable sea medida, evaluada y a partir de allí, generar un diagnóstico dentro de la organización (Litwin y Stringer, 1968). En este sentido, Quito-Pinduisaca y Matovelle-Romo (2022), señalan que dichas dimensiones facilitan la comprensión del entorno laboral y su impacto en el desempeño de los colaboradores. Desde un enfoque clásico, se consideran aspectos como la responsabilidad, la recompensa, el riesgo, el apoyo y la identidad organizacional, los cuales reflejan características internas que condicionan la percepción del clima (Medina Pariente & Heredia Llatas, 2023). Asimismo, estos elementos permiten identificar fortalezas y debilidades en la gestión organizacional.

De igual manera, Chiavenato (2011), señala que “las relaciones interpersonales constituyen una dimensión clave del CL, debido a su influencia en la calidad de las interacciones entre los miembros de la organización” (p.36). En este sentido, estudios más recientes destacan que las relaciones basadas en cooperación, el

respeto y la confianza favorecen la integración de los equipos de trabajo y el cumplimiento de los objetivos institucionales(Espinoza-Díaz, Tous-Pallarés, Lucas-Mangas, Valdivieso-León, & Vigil-Colet, 2023; Gómez Sánchez et al., 2019; Norabuena-Figueroa, Rodríguez-Orellana, Norabuena-Figueroa, & Deroncele-Acosta, 2025). Acorde con Ancín Adell y Espinosa Tello (2017), las relaciones interpersonales adecuadas permiten fortalecer los vínculos entre colaboradores y niveles jerárquicos, lo que promueve un entorno laboral armónico.

En concordancia, se evidencia que una interacción positiva entre compañeros y superiores contribuye significativamente al desarrollo personal e institucional, así como al incremento de la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores (Vásquez Pailaqueo, Inostroza Naranjo, y Acosta Antognoni, 2021). Por otra parte, se contempla a la motivación como una dimensión esencial del CL, pues esta se relaciona con el compromiso, la productividad y la actitud de los empleados frente a sus funciones (Chiavenato, 2011). En este contexto, se entiende que la motivación impulsa a los colaboradores a actuar con mayor entusiasmo y dedicación, de esta forma la suma de sus esfuerzos resulta en cumplir con los objetivos de la empresa.

Desde el punto de vista de otros autores como Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional se entiende a partir de diversas dimensiones que reflejan la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral. Entre estas se incluyen:

- La estructura, relacionada con las normas, reglas y políticas de la organización.
- La responsabilidad individual, que implica el grado de autonomía del empleado.
- La remuneración, la cual se relaciona con el nivel de esfuerzo y la compensación de este.
- El riesgo y la toma de decisiones, vinculados al nivel de desafío.
- El apoyo, referido a las relaciones de confianza y compañerismo.

- Tolerancia al conflicto, que refleja la capacidad de la organización para gestionar desacuerdos sin generar tensiones negativas (Litwin & Stringer, 1968)

Al tomar en cuenta estos aspectos, se destaca la importancia de su interacción para un buen funcionamiento de la organización. A su vez, se considera que estas dimensiones se enfocaban en la jerarquía y el orden, excluyendo otros factores como la innovación, la diversidad y la salud mental (Litwin & Stringer, 1968). Cabe destacar que los autores sentaron las bases que en un principio permitieron comprender la complejidad de esta variable.

En contraste, otros autores como Bowers y Taylor, mencionados en el trabajo de Sandoval Caraveo (2004), proponen un enfoque alternativo para comprender el CL a partir de dimensiones que resaltan la dinámica organizacional y la participación de los trabajadores. Dicho de esta manera, se describen las siguientes dimensiones:

- Apertura a los cambios tecnológicos: refiere a la disposición de la dirección para incorporar nuevos recursos, herramientas o tecnologías para optimizar el rendimiento.
- Recursos humanos relacionados con el bienestar de la organización y sus miembros. Esta dimensión considera la efectividad de las condiciones laborales.
- Comunicación como base para comprender la interacción entre los miembros de la organización, así como también facilitar la expresión libre de opiniones, quejas o inquietudes, y la posibilidad de ser escuchados por los cargos directivos.
- Motivación, la cual se vincula con los factores que potencian el nivel de compromiso, esfuerzo y disposición de los trabajadores para cumplir con sus tareas.
- La toma de decisiones evalúa no solo la disponibilidad de información, sino también el grado de participación de los empleados en las decisiones importantes al interior de la organización.

En este modelo ya se incluye la apertura al uso de nuevas tecnologías, de forma que las organizaciones se adaptan a la nueva era digital que permite optimizar el rendimiento. También se muestra una interacción entre las prácticas de la gestión organizacional y el nivel de involucramiento de sus miembros (Sandoval Caraveo, 2004).

En esta misma línea de análisis, Chiang Vega, Salazar Botello, y Núñez Partido, (2007), amplían la comprensión del CL al proponer un modelo estructurado en siete dimensiones que integran tanto aspectos relacionales como contextuales del CL. Estas dimensiones se describen de la siguiente manera:

- Comunicación interna, refiere a la calidad, claridad y fluidez de la información que circula al interior de la organización, así como la efectividad de los canales por los que se transmite.
- Reconocimiento. Se relaciona con la valoración que la organización otorga al desempeño de los trabajadores, incluyendo incentivos y recompensas.
- Relaciones interpersonales en el trabajo. Se refiere a la calidad de las interacciones entre compañeros y superiores. Aquí se resalta el respeto, la cooperación, y la capacidad de trabajar en equipo.
- Calidad en el trabajo. En esta dimensión se valora el compromiso con estándares de calidad, no solo orientadas a la empresa, sino también a la calidad de relaciones interpersonales.
- Toma de decisiones, aquí se discute la eficiencia y confiabilidad con la que se toman decisiones y el grado en que los trabajadores son partícipes de las mismas en conjunto con sus superiores.
- Entorno físico. Hace alusión a las condiciones físicas del espacio laboral, de forma que se toma en cuenta si estos factores propician el bienestar y la eficiencia en cada departamento.
- Objetivos de la institución. Son claves para direccionar a los colaboradores, por lo que es necesario tener claridad al difundirlos para conseguir la validación de estos.

- El compromiso refleja el grado en el que se identifican los trabajadores con la institución, algo que se evidencia en la disposición para cumplir acuerdos, asumir responsabilidades y estar dispuestos a hacer esfuerzos extras de ser necesario.
- La adaptación al cambio se configura de forma dinámica, pues implica la capacidad del trabajador para aceptar e implementar las transformaciones necesarias que mejoren la gestión y el desempeño.
- Delegación de actividades y funciones. Esta dimensión permite evaluar el grado en que se distribuyen las responsabilidades acordes a las competencias y habilidades del personal, aquí también se considera la preparación de los trabajadores para asumir retos.
- La coordinación externa. Se vincula a la articulación entre las diferentes áreas de trabajo para ejecutar tareas de manera conjunta, de tal forma que se toma en cuenta las necesidades de cada departamento y la efectividad de la comunicación.
- La eficiencia en la productividad se vincula con la capacidad de la organización para cumplir sus objetivos de manera oportuna. Se mide también la optimización de los recursos para alcanzar los estándares de calidad. Finalmente, se incluye el reconocimiento de los esfuerzos de cada departamento (p.69).

Estas dimensiones actúan en conjunto, de tal forma que nos permite ampliar el análisis del CL tomando en cuenta sus múltiples factores que inciden a nivel individual, social y estructural. Asimismo, se incluyen dimensiones relacionales y tangibles, que brindan una perspectiva sobre su influencia en la efectividad y eficiencia de una organización.

En relación con lo antes mencionado, las dimensiones y modelos permiten comprender la estructura del CL a partir de diversos componentes que interactúan en función de la dinámica interna de la organización (Novillo-Montoya et al., 2025). En este sentido, dichos componentes no solo responden a condiciones objetivas del entorno laboral, sino también a elementos subjetivos como valores, creencias y

percepciones compartidas entre quienes forman parte de una institución (Naranjo-Valencia, Jiménez-Jiménez, y Sanz-Valle, 2016).

Acorde con Naranjo-Valencia, Jiménez-Jiménez, y Sanz-Valle (2016), estos aspectos se construyen a partir de procesos de comunicación y entendimiento mutuo, los cuales inciden directamente en el comportamiento de los colaboradores. Por tanto, el clima organizacional cumple funciones esenciales como la integración interna y la coordinación de actividades. Así, se facilita la cohesión entre los equipos de trabajo y el cumplimiento de objetivos institucionales, lo que evidencia su papel determinante en el desempeño y la eficacia.

Por tanto, los componentes del CL se estudian también desde una perspectiva más amplia. A tal efecto, Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, y Cañedo Andalia (2009), plantean que el clima laboral está compuesto por los siguientes elementos:

- Ambiente físico: adquiere relevancia al considerar las condiciones materiales del espacio laboral, tales como la infraestructura, los recursos disponibles y las condiciones ambientales partícipes en el confort y el desempeño.
- Características estructurales: consideran el tamaño de la organización, su jerarquía y el estilo directivo que determinan la organización de las actividades y establecen las relaciones de poder.
- Ambiente social: abarca la calidad e las relaciones interpersonales, la comunicación, y la presencia de conflictos o cooperación entre los miembros de organización.
- Características personales de los trabajadores: se incluyen sus actitudes, motivaciones y expectativas.
- Comportamiento organizacional como reflejo de los resultados de la interacción de los componentes antes mencionados: estos se evidencian en indicadores de productividad, nivel de satisfacción laboral, ausentismo y rotación del personal (p. 31).

En conjunto, estos componentes integran al bienestar de los colaboradores con la eficacia de la organización. De tal manera, se muestra al CL como un concepto que engloba indicadores concretos como la productividad, satisfacción y rotación de personal.

Factores del Clima Laboral

En el estudio del CL, se ha considerado ciertos elementos que determinan que un ambiente laboral sea favorable o no. Se resalta al reconocimiento, la capacitación, la motivación, la comunicación y las condiciones salariales que, aunque no siempre se desarrollan de manera equilibrada, permiten al trabajador generar sus propias percepciones al respecto (Quito-Pinduisaca & Matovelle-Romo, 2022). Por tanto, el CL favorable no depende solamente de aspectos estructurales, sino también de elementos psicosociales que inciden la satisfacción, el compromiso y el desempeño.

En el trabajo realizado por Quito-Pinduisaca y Matovelle-Romo (2022), se mencionan factores que inciden de forma en que el CL sea productivo, y se describen los siguientes:

- El reconocimiento laboral constituye uno de los factores destacados, pues valora el desempeño y mide los logros de los trabajadores dentro de la empresa. Este se vincula con la motivación y el sentido de pertenencia, de tal forma que favorece actitudes positivas hacia el trabajo.
- Por su parte, la capacitación se relaciona con el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el cumplimiento eficaz de las funciones. De esta forma contribuye al crecimiento profesional y a la mejora del desempeño.
- Motivación laboral que se entiende como la suma de procesos internos y externos que impulsan la conducta del trabajador hacia el cumplimiento de objetivos organizacionales, lo cual se refleja en el nivel de compromiso y productividad.

- La comunicación organizacional y las relaciones personales son representativas en la dinámica del CL, pues facilitan u obstaculizan la interacción, la coordinación y la resolución de conflictos. Una comunicación efectiva permite que la información sea tratada con el debido cuidado, de tal manera que fortalece la confianza entre los miembros del equipo. Por otro lado, las relaciones personales positivas fomentan un ambiente donde abunda el respeto y todos colaboran entre sí, de tal forma que muestran apoyo mutuo.
- Las condiciones salariales cumplen un papel relevante en la forma en la que los trabajadores perciben la equidad, pues estas reflejan la valoración que la organización brinda al trabajo que realizan los colaboradores (p.801).

La suma de estos factores configura el CL de una organización y determinan la calidad del entorno en el que las personas desempeñan sus actividades laborales. Se resalta que la gestión adecuada de dichos elementos incide en la promoción de entornos saludables y productivos.

Medición del Clima Laboral

La medición del CL constituye un proceso de suma relevancia dado que permite identificar las percepciones de los trabajadores y la forma en la que estas se reflejan en su desempeño. En este sentido, la evaluación del CL se realiza mediante instrumentos validados que recogen información sobre variables físicas, psicológicas y sociales de una organización. Estos instrumentos hacen posible la obtención de datos confiables que permiten diagnosticar y posteriormente tomar decisiones que se orienten a la mejora de esta variable (Serrata, Treviño, Prince, & Álvarez, 2023).

En este sentido, han surgido propuestas de nuevos instrumentos que permiten la medición del CL. Serrata, Treviño, Prince, y Álvarez (2023), proponen un instrumento compuesto por 46 ítems distribuidos en seis dimensiones: infraestructura, motivación, manifestación de conflictos, sentido de pertenencia, liderazgo y satisfacción laboral. Este cuestionario utiliza una escala tipo Likert de

cinco puntos y presenta adecuados niveles de confiabilidad entre 0.714 y 0.880 en las seis dimensiones. Su estructura permite analizar de manera integral tanto condiciones físicas como los factores psicosociales que influyen en el CL de las empresas.

Por otra parte, uno de los instrumentos más utilizados en la medición del clima organizacional es el *First Organizational Climate/Culture Unified Search 93* (*Focus*-93), el cual ha sido ampliamente aplicado en investigaciones recientes. Este cuestionario evalúa el apoyo, la innovación, las metas y las reglas, lo que permite analizar las percepciones de los trabajadores sobre el funcionamiento de la organización. La versión reducida del *Focus-93* está conformada por 12 ítems con una escala tipo Likert de siete puntos, lo que permite medir de manera precisa las percepciones del entorno laboral (García-Rubiano et al., 2024a).

En un estudio reciente, se reafirma la validez y aplicabilidad de este instrumento en contextos latinoamericanos. En este sentido, Fajardo-Castro et al. (2025) utilizaron el cuestionario Focus-93 para medir el clima organizacional aplicado a una muestra de trabajadores colombianos, de esta forma se pone en evidencia adecuados índices de ajuste en el análisis factorial confirmatorio y altos niveles de consistencia interna con un alfa de Cronbach entre .66 y .88 en las cuatro escalas (García-Rubiano et al., 2024a). Este instrumento evaluó cuatro dimensiones principales: apoyo, innovación, metas y reglas. Así, se confirma su utilidad en el diagnóstico del CL.

En el contexto ecuatoriano se destaca el instrumento desarrollado por Pazmay Ramos & Lima Rojas (2020), quienes proponen una medición del clima laboral desde dos perspectivas teóricas: una perceptual, basada en lo que se percibe a nivel individual y grupal, y otra estructural, que considera el CL como resultado de las condiciones organizacionales. Para su evaluación, el cuestionario se compone de 27 ítems organizados en 17 preguntas, con una escala tipo Likert de cuatro opciones (nunca, rara vez, casi siempre y siempre).

Este instrumento fue sometido a un proceso de validación de expertos y a una prueba piloto que permitió verificar su pertinencia. Asimismo, se reportaron niveles adecuados de confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.85 junto con indicadores estadísticos que respaldan la validez del modelo factorial. Con estos resultados se confirma la solidez psicométrica del instrumento y su utilidad para evaluar el CL dentro de las empresas ecuatorianas (Pazmay Ramos & Lima Rojas, 2020).

1.2. Bienestar Psicológico (BP)

Al BP se lo entiende como un constructo que proyecta no solo la experiencia de emociones positivas, sino también, la forma en la que las personas interpretan la realidad desde su experiencia. Seligman (2003), en la Auténtica felicidad, menciona que esta variable no se limita al sentirse bien, sino que abarca la percepción subjetiva de satisfacción y felicidad. Esta se relaciona con la capacidad de reconocer y potenciar experiencias favorables que contribuyen al desarrollo personal y a una vida plena.

No obstante, esta construcción del bienestar no siempre responde a una valoración completamente objetiva. Tal como lo mencionan Torres Salazar, Moreta Herrera, Ramos Ramirez, y López Castro (2020), las personas tienden a desarrollar sesgos, como el optimismo, que les permiten interpretar la realidad de manera más favorable, de esta forma, se presentan como mecanismos de protección psicológica. Así, el BP se configura como un proceso dinámico en el que intervienen tanto factores emocionales como cognitivos, los cuales contribuyen a mantener el equilibrio mental y a favorecer la adaptación del individuo a su entorno (Crespo, 2014).

En el contexto laboral, el bienestar hedónico adquiere especial relevancia al influir en la percepción que los trabajadores tienen de su entorno y en su desempeño diario. Acorde con Teo, Nguyen, Shafaei, y Pick (2020), factores como la participación en procesos organizacionales y las características del puesto de trabajo inciden en los niveles de bienestar hedónico, de tal forma que favorecen las emociones positivas y una mayor satisfacción con el entorno laboral. De esta

manera, este enfoque permite comprender la forma en la que el medio externo influye en que la experiencia sea agradable para el individuo.

En consonancia, Restrepo Escobar y López Velásquez (2013) mencionado en el trabajo de Escalante Velastegui (2020), señalan que el bienestar laboral no es estático, sino que se construye a partir de la interacción entre el trabajador y su contexto organizacional, lo que influye directamente en su desempeño y actitud frente al trabajo. Estos autores definen al bienestar laboral como el nivel adecuado de satisfacción que experimenta una persona dentro del espacio de trabajo.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2016), el constructo del bienestar laboral forma parte de la calidad de vida laboral y se sustenta en la evaluación subjetiva que realiza el individuo sobre su experiencia en el trabajo. En concordancia, Gonzáles y Bousoño (1996) citado en Yánez-Ramos y Moreta Herrera (2020), plantean que dicha evaluación se basa en percepciones y valoraciones personales que permitan al trabajador sentirse satisfecho con su actividad laboral.

En continuidad con esta variable, el bienestar laboral también se vincula estrechamente con el grado en que se satisfacen las necesidades tanto individuales del trabajador como aquellas propias de la organización (Jorquera Gutiérrez & González, 2021) . En este sentido, no se limita únicamente a la subjetividad de la experiencia del empleado, sino que implica un equilibrio entre las demandas laborales y los recursos que dispone para hacerlas frente. De esta manera, se favorece a un entorno en el que las personas se desarrollan de manera integral.

Asimismo, el BL se entiende como un proceso dinámico y continuo dentro de las organizaciones, pues se orienta a la mejora constante de las condiciones de trabajo (Chaparro Ortega, 2017). Desde este enfoque se resalta la importancia de generar entornos laborales que no solo prevengan riesgos, sino que también promuevan activamente el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. Como menciona Chaparro Ortega (2017), las organizaciones que priorizan el bienestar

laboral, tienden a favorecer la calidad de vida de sus trabajadores, lo que se traduce en mayores niveles de productividad, eficiencia y satisfacción.

Modelos Teóricos

El BP ha sido abordado desde distintas perspectivas teóricas. En este sentido, Diener y Diener (1995), citados en Romeiro Martínez (2015), señalan que las definiciones de bienestar se agrupan en tres enfoques principales:

- El primero se centra en la evaluación que realiza el individuo sobre su vida, en donde se destaca el grado de satisfacción individual.
- El segundo hace énfasis en el predominio de emociones positivas sobre las negativas.
- El tercero se asocia a la filosofía, el cual concibe al bienestar como una virtud, la cual se asocia con la plena realización del ser humano (p.125).

Estas aproximaciones ponen en evidencia al bienestar como una variable que depende de factores emocionales y cognitivos, de tal forma que son los individuos quienes otorgan sentido a su existencia.

Por su parte, el modelo propuesto por Ryff (1989), introduce al BP desde un enfoque eudaimónico que se aleja de una visión centrada en el placer. Acorde con Ryff, el bienestar se fundamenta en el funcionamiento óptimo del individuo, es decir, que no lo limita a la presencia de placer o emociones positivas, sino que implica las capacidades de cada persona para alcanzar una vida con propósito. En este sentido, desde este marco conceptual, se incluye aspectos de la psicología positiva como la autonomía, autoaceptación y el crecimiento personal (Romeiro Martínez, 2015).

Por el contrario, se puede estudiar al BP desde el enfoque hedónico propuesto por Ryan y Deci (2001), quienes en su trabajo, centran a esta variable en la experiencia subjetiva del placer, satisfacción y emociones positivas. Desde esta visión, el bienestar se relaciona con la evaluación que realizan las personas sobre su propia

vida, en la que consideran el balance entre afectos positivos y negativos, así como el grado de satisfacción alcanzado en distintos ámbitos, el cual podría considerarse como un indicador clave de calidad de vida (Romeiro Martínez, 2015).

En términos generales, el BP se vincula con el comportamiento humano y la forma en la que las percepciones individuales moldean las experiencias. Un adecuado equilibrio favorece a respuestas conductuales que se ajustan y permiten resultados satisfactorios en distintos ámbitos de la vida, tales como el personal, familiar y laboral (Arboleda Jácome, 2015). En este sentido, el bienestar también se evidencia a través del afrontamiento ante responsabilidades de la vida cotidiana, lo que incide en su desarrollo integral.

Desde el modelo propuesto por Blanch y colaboradores (2010), citados en el trabajo de Escalante Velastegui (2020), el bienestar laboral se estructura en dos grandes dimensiones: por un lado, el bienestar psicosocial, que abarca los aspectos emocionales, las expectativas y las competencias que el trabajador desarrolla en su entorno laboral. Por otro lado, los efectos colaterales del trabajo, que incluyen manifestaciones como respuestas somáticas, desgaste físico y psicológico. Esta perspectiva permite comprender el bienestar laboral como la ausencia de factores de riesgo que deterioren la salud integral del trabajador (Escalante Velastegui, 2020).

Dimensiones del Bienestar Psicológico

El bienestar psicológico desde un punto de vista multidimensional permite comprender el funcionamiento óptimo del ser humano en distintos contextos. Dentro del ámbito organizacional, el modelo propuesto por Ryff constituye una de las bases teóricas más relevantes. Dicho modelo plantea que el bienestar psicológico no se limita a la ausencia de malestar, sino que implica la presencia de características positivas relacionadas con el crecimiento personal, la autorrealización y el funcionamiento integral del individuo (Ryff, 1989, citado en Yánez y Moreta, 2020). Desde esta perspectiva, se entiende que el bienestar psicológico actúa como un constructo dinámico integrativo.

Acorde al modelo multidimensional de Ryff (1989), el bienestar psicológico se estructura en diversas dimensiones que reflejan el funcionamiento positivo del individuo. Para efectos del presente estudio, se consideran dimensiones clave como autoaceptación, la autonomía, las relaciones positivas, el dominio del entorno y el propósito en la vida, las cuales permiten analizar la experiencia psicológica del trabajador. Estas dimensiones se interrelacionan para el desarrollo del bienestar psicológico (Yánez y Moreta, 2020).

La autoaceptación se refiere a la valoración positiva que el individuo tiene de sí mismo incluidos sus aspectos favorables como aquellos que percibe como limitantes (Ryff, 1989, citado en Yánez-Ramos & Moreta Herrera, 2020). En esta dimensión está implícita la actitud de aceptación personal, donde la persona reconoce su historia de vida y la integra de manera positiva en su identidad (Dominguez Lara et al., 2019). En este sentido, se considera un componente primordial ya que permite alcanzar un nivel adecuado de autorrealización.

Acorde con lo expuesto por Yánez-Ramos y Moreta Herrera (2020), las personas con alta autoaceptación muestran una actitud positiva hacia sí mismas, aceptan sus cualidades y defectos y valoran su pasado de forma constructiva. Por el contrario, noveles bajos de esta dimensión se relacionan con el perfeccionismo excesivo y la dependencia de criterios externos para evaluarse.

La autonomía se refiere a la capacidad del individuo para actuar con independencia y su nivel de autorregulación ante las presiones sociales. Implica la toma de decisiones basada en criterios propios, así como la capacidad de mantener una identidad definida frente a las demandas del entorno (Ryff, 1989). Como menciona Dominguez Lara et al. (2019), las personas autónomas se caracterizan por resistir influencias externas, mostrar independencia y regular su conducta desde sus propios valores. En contraste, la baja autonomía, se asocia con actitudes sumisas, indecisión y escasa asertividad, lo que puede afectar la adaptación.

El crecimiento personal se define como la capacidad de desarrollar el propio potencial y continuar evolucionando a lo largo de la vida. Esta dimensión implica

una actitud abierta al aprendizaje, a nuevas experiencias y a la mejora continua, el cual es un indicador del desarrollo psicológico óptimo (Ryff, 1989). En adición, puntuaciones elevadas reflejan que el individuo se percibe en continuo crecimiento, con interés por desarrollas sus capacidades y alcanzar su potencial (Redondo Trujillo, De-Juanas Oliva, & Rodríguez Bravo, 2024).

En la dimensión de relaciones positivas se refiere a la capacidad de establecer vínculos interpersonales basados en la confianza, la empatía y el afecto. Las relaciones positivas son esenciales para el bienestar, ya que favorecen la integración social y el apoyo emocional (Ryff, 1989). Las personas con esta característica desarrollan relaciones calidad y satisfactorias, pues puntuaciones altas indican una mayor capacidad para mantener relaciones sociales estables significativas, lo que contribuye a la salud mental y al equilibrio emocional (Redondo Trujillo et al., 2024).

La dimensión de dominio del entorno refiere a la capacidad del individuo para gestionar eficazmente las demandas del contexto y adaptarse a él, así como para influir en su entorno de manera favorable (Ryff, 1989). Una puntuación alta refleja sensación de control y competencia, también incluye la capacidad de creación de entornos adecuados a las necesidades personales (Redondo Trujillo et al., 2024).
Finalmente, la dimensión que mide el propósito de vida alude al sentido de dirección que el individuo le da a su propia existencia, este incluye metas y objetivos que le brindan significado. Ryff (1989), refiere a esta dimensión como relevante para la motivación y la estabilidad emocional. Asimismo, las personas con alto propósito son capaces de plantearse objetivos, de esta forma orientan sus acciones hacia el bienestar (Yánez-Ramos & Moreta Herrera, 2020).

Todas estas dimensiones resaltan la relación de múltiples factores intrapersonales. También se consideran variables propias del contexto tales como aspectos sociales y familiares. La evidencia reciente respalda su carácter multidimensional y su relación con factores sociodemográficos y laborales, lo que ubica al BP como un proceso sujeto al cambio influenciado por distintas condiciones (Redondo Trujillo et al., 2024).

Factores asociados con el Bienestar Psicológico

El BP es un constructo complejo que se ve influenciado por factores que interactúan entre sí, los mismos que pueden ser agrupados en dimensiones psicosociales, biológicas y relacionadas al estilo de vida. Desde esta perspectiva, los factores psicosociales consideran variables como la edad, el género, la procedencia, el acceso a redes de apoyo social e integración comunitaria. Estos elementos inciden en la forma en la que las personas interpretan su realidad y afrontan las demandas del entorno. De la misma manera, los aspectos socioeconómicos, las diferencias individuales y las percepciones sociopolíticas pueden afectar el equilibrio y la adaptación de una persona (Vielma Rangel & Alonso, 2010).

Por el contrario, los factores biológicos, genéticos y constitucionales también constituyen determinantes relevantes del bienestar psicológico, ya que se asocian a la predisposición y al funcionamiento fisiológico del organismo. Dicho de esta manera, las enfermedades o alteraciones en los sistemas endócrinos e inmunológicos activan una respuesta emocional y psicológica. De este modo, el BP se da como una variable dependiente de aspectos externos y condiciones internas que repercuten en la salud general del individuo (Vielma Rangel & Alonso, 2010).

Finalmente, los factores relacionados con el cuidado de sí mismo y la salud integral desempeñan un rol clave en la promoción del bienestar psicológico. Entre estos se incluyen la práctica de actividad física, la participación en actividades recreativas, los momentos de ocio y el desarrollo de talento personales, los cuales contribuyen a mejorar la calidad de vida y fortalecer el equilibrio en el mundo emocional. De igual forma, el tener buenos hábitos ayuda a gestionar el estrés y mantener una salud mental óptima.

En estos factores se refleja el resultado de la interacción de condiciones personales, sociales y conductuales como variables de estudio a través de una visión integrativa del BP (Vielma Rangel & Alonso, 2010).

Medición del Bienestar Psicológico

El BP en trabajadores se configura como un componente esencial para comprender la calidad de vida en el ámbito laboral. En dicho sentido, su evaluación ha sido abarcada mediante el uso de instrumentos estandarizados que permiten identificar tanto indicadores positivos como índices de malestar. Uno de los instrumentos más utilizados es el Cuestionario de Salud General GHQ-12, desarrollado por Goldberg, (1978), el cual se compone de 12 ítems orientados a detectar la presencia o ausencia de síntomas psicológicos como alteraciones del sueño, ansiedad o cambios en el estado de ánimo. Este instrumento ha servido para dar vida a múltiples investigaciones, lo que hace efectiva la medición de esta variable.

Por otro lado, para medir el bienestar laboral, el cual se encuentra estrechamente vinculado con el BP debido a la percepción del trabajador, se han desarrollado constructos que ayudan a analizarlo. En el contexto ecuatoriano, Yánez-Ramos y Moreta Herrera (2020), en su investigación emplearon una escala de bienestar laboral que considera dos dimensiones fundamentales: el bienestar psicosocial, que evalúa aspectos como los afectos, las competencias y las expectativas del trabajador, y los efectos colaterales, que incluyen indicadores de somatización, alienación y agotamiento.

1.3. Incidencia de características del Clima Laboral en los niveles de Bienestar Psicológico

El CL constituye un factor determinante en el BP de los trabajadores puesto que influye directamente en la forma en que estos perciben su entorno y experimentan su vida laboral. Un clima organizacional favorable promueve relaciones de confianza entre empleados y empleadores de tal manera que facilita la comunicación efectiva el trabajo en equipo y la satisfacción laboral (Blanco Sacristan & Polo Sanchez, 2025). En este sentido, si las condiciones del entorno son positivas los trabajadores desarrollan mayores niveles de bienestar, que se reflejan en estabilidad emocional y compromiso organizacional. Por el contrario, un CL negativo genera conflictos deterioro en las relaciones interpersonales y

disminución del rendimiento, lo que puede derivar en agotamiento físico y mental (Oña Romero, 2022). De esta manera, el CL no solo afecta el desempeño sino también la salud psicológica de los individuos dentro de la organización.

De la misma manera, las características del CL inciden en variables emocionales conductuales y sociales que repercuten en el BP. Factores como la falta de motivación, la escasa comunicación, bajo nivel de confianza en los líderes y las dificultades en el trabajo en equipo pueden generar estrés insatisfacción y conflictos en el ámbito laboral y personal (Monge Vaca, 2018). En este sentido, un entorno organizacional desfavorable no solo afecta el desempeño del trabajador, sino que también puede extender sus efectos a la vida familiar y social con un impacto negativo en su salud mental y física (Monge Vaca, 2018). Por el contrario, la satisfacción laboral, motivación y relaciones interpersonales positivas favorecen al mantenimiento de equilibrio emocional dentro y fuera del trabajo (Córdoba-García, 2024).

Por otra parte, se evidencia la relación directa entre las dimensiones del CL y BP. Se ha identificado que variables como la equidad, la autonomía, el apoyo y el reconocimiento presentan correlaciones positivas con el bienestar laboral, lo que indica que a medida que los trabajadores perciben condiciones organizacionales justas y favorables aumenta su nivel de satisfacción y bienestar (Gómez Sánchez et al., 2019). De igual manera, un CL positivo se relaciona con mayores niveles de motivación, compromiso y realización personal, mientras que condiciones desfavorables, pueden generar agotamiento, alienación y somatización (González, 2016).

En síntesis, el CL también influye en dimensiones específicas del BP como el crecimiento personal y el propósito de vida (Ryff, 1989). A propósito, se ha evidenciado que un entorno organizacional estructurado con adecuados canales de comunicación y claridad en los objetivos institucionales favorece el desarrollo de las capacidades individuales y el logro de metas personales. Sin embargo, factores como el liderazgo inadecuado o la falta de cohesión grupal pueden generar estrés y limitar el desarrollo personal del trabajador (Savarino, 2023). En conjunto, estos

hallazgos permiten afirmar que el CL incide de manera significativa en el BP, de tal forma que, este se convierte en un elemento clave en la calidad de vida de la población económicamente activa.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de la investigación

En cuanto al paradigma de investigación el presente estudio se desarrolló desde un enfoque post positivista. Acorde con Ramos (2015), el paradigma post positivista reconoce que la realidad puede ser conocida de manera imperfecta considerando que los fenómenos sociales poseen múltiples factores que influyen en su comprensión.

Este enfoque permite trabajar con investigaciones cuantitativas y correlacionales, en el que se acepta la existencia de un margen de error en la evidencia científica (Hernández-Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). En este sentido, el paradigma post positivista resultó pertinente para la presente revisión sistemática, puesto que posibilitó interpretar de manera crítica los resultados obtenidos en distintos contextos organizacionales, incluida la complejidad de las variables psicológicas y laborales que influyen en el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, la investigación utilizó una síntesis cuantitativa debido a que se orientó al análisis y sistematización de datos obtenidos de estudios científicos previos relacionados con el CL y BP.

El enfoque cuantitativo se fundamenta en la recopilación y análisis de información mediante estrategias de estadísticas y mediciones numéricas que permiten identificar patrones de comportamiento y contrastar fundamentos teóricos (Ramos, 2015). Hernández-Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio (2014), sostienen que este enfoque se basa en la medición sistemática de variables lo que facilita la comprobación de hipótesis y la formulación de generalizaciones a partir de los resultados obtenidos.

Es así como, la síntesis cuantitativa resultó pertinente para la presente revisión sistemática. Puesto que permitió analizar evidencia empírica proveniente de

investigaciones correlacionales y comparar los hallazgos con las presentes variables de estudio.

La presente investigación es de tipo secundaria dado que no existió la necesidad de recolectar datos de primera mano. A su vez, se analizó información de artículos científicos de alto impacto previamente publicados, lo que permitió integrar evidencia científica existente de manera rigurosa y organizada (Snyder, 2019). En este sentido, la revisión sistemática facilitó la identificación de tendencias, evaluar teorías y profundizar en la evidencia existente sobre las variables investigadas (Hernández-Sampieri et al., 2014).

A través de la búsqueda sistemática de información se localizó documentos pertinentes a partir de criterios de calidad, actualidad y relevancia científica (Quispe et al., 2021). Para la sistematización de la evidencia, se empleó el método PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), la cual es una herramienta para investigaciones de tipo bibliográfico que define los lineamientos a seguir a lo largo de una revisión sistemática.

Esta metodología abarca aspectos desde la formulación de la pregunta a investigar hasta la síntesis e interpretación de los hallazgos (Barquero, 2022). De tal manera que, proporciona una guía a través de la cual se realizan procesos de selección, evaluación y síntesis de los trabajos disponibles para su revisión. En consecuencia, PRISMA permitió depurar la evidencia disponible y seleccionar estudios relevantes que aportan al análisis de las variables a investigar, de la manera que, fortalece la validez de los resultados obtenidos (Page et al., 2021).

2.2. Fase de Identificación

La presente investigación se realizó a través de la base de datos Scopus debido a su amplio alcance y rigurosidad en la indexación de la literatura científica, lo que garantiza el acceso a estudios de alta calidad y relevancia académica. Scopus es una de las bases de datos multidisciplinaria más reconocidas a nivel internacional, puesto que reúne revistas científicas, actas de congresos y libros académicos, que

permiten realizar una cobertura extensa en diversas áreas del conocimiento (Mongeon & Paul-Hus, 2016). Asimismo, esta plataforma se caracteriza por su capacidad para ofrecer herramientas de análisis de citas y seguimiento de producción científica lo que facilita la identificación de investigaciones relevantes y actualizados (Boyle & Sherman, 2006).

Lista de palabras Clave y Ecuación de búsqueda

Con el fin de realizar la búsqueda, se utilizó, para la primera variable, las siguientes palabras clave: *work environment* OR *organizational climate* OR *employment atmosphere* OR *business environment.* Para la segunda variable se utilizó las siguientes: *well-being* OR *wellbeing* OR *well being* OR *psychological well-being* OR *mental well-being* OR *employee well-being*

En base a las palabras clave se realizó la siguiente ecuación de búsqueda: TITLE-ABS-KEY ("work environment" OR "organizational climate" OR "employment atmosphere" OR "business environment") AND TITLE-ABS-KEY ("well-being" OR "wellbeing" OR "well being" OR "psychological well-being" OR "mental well-being" OR "employee well-being").

Con los criterios aplicados se llegó a la ecuación final: ("work environment" OR "organizational climate" OR "employment atmosphere" OR "business environment") AND TITLE-ABS-KEY ("well-being" OR "wellbeing" OR "well being" OR "psychological well-being" OR "mental well-being" OR "employee well-being") AND PUBYEAR > 2019 AND PUBYEAR < 2027 AND (LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Brazil") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Mexico") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Ecuador") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Chile") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Peru") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Argentina") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Colombia") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Spain")) AND (LIMIT-TO (PUBSTAGE , "final")) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "PSYC")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar"))

Para la fase de identificación, se aplicó los siguientes criterios de exclusión:

- **Rango de años de publicación /** Publicaciones fuera del rango temporal**:** Se limitó la búsqueda a artículos publicados entre 2020-2025, dado que se buscó sistematizar información actualizada respecto a las variables del presente estudio.

- **Área temática:** Se limito la búsqueda únicamente al área de psicología, debido a que las variables estudiadas se relacionan con procesos emocionales, conductuales y organizacionales abordados desde esta disciplina.

- **Artículos científicos:** Se excluyeron estudios de caso, editoriales, cartas al editor, revisiones, publicaciones en congreso y artículos en estado de revisión. Se tomó en cuenta únicamente artículos científicos publicados en revistas debido a que estos siguen procesos como la revisión de pares y validación académica, por lo que se asegura la rigurosidad en la metodología y confiabilidad de la información.

- **Región:** Se limitó la búsqueda a artículos realizados en países de sur américa e Iberoamérica. Estos fueron: Brasil, México, Ecuador, Chile, Perú, Argentina, Colombia y España, debido a que presentan contextos socioculturales, económicos y organizacionales que permiten acceder a evidencia pertinente para compararlas en poblaciones trabajadoras con características laborales similares.

- **Idioma:** Se seleccionó artículos en español, inglés y portugués, debido a que estos idiomas concentran la mayor producción de artículos científicos que se relacionan con variables de estudio dentro del contexto de Latinoamérica.

- **Fase de publicación:** Se limitó al estado de publicación final, dado que, de esta manera se asegura el acceso a investigaciones concluidas y oficialmente publicadas**.**

- Tras este proceso se realizó la descarga de los artículos de la búsqueda a través de SCOPUS para su posterior revisión de títulos y resúmenes, lo que permitió eliminar los artículos duplicados a través de Excel, de esta manera, se depuró la base de estudios seleccionados para la revisión sistemática.

2.3. Fase de Cribado

Tras la aplicación de la segunda ecuación de búsqueda, se descargó el documento en formato Excel para organizar y analizar los artículos obtenidos. Posteriormente, se los clasificó mediante un sistema de colores, en el cual se marcó de color rojo las investigaciones que no cumplían con un título apropiado, en amarillo, los artículos potencialmente útiles, y en verde aquellos que cumplieron con los criterios de inclusión establecidos previamente.

Posteriormente, se eliminó los artículos duplicados con el propósito de evitar la repetición de estudios dentro del proceso de revisión de tal manera que garantice una adecuada depuración de la información recopilada.

Al realizar la revisión de títulos y resúmenes de cada artículo se hizo una selección preliminar en la que se excluyeron aquellos artículos que no mantenía relación directa con las variables del CL y BP, así como investigaciones que no cumplían con el diseño metodológico o población objetivo definidos para la presente revisión sistemática. Así como investigaciones que no cumplían con los criterios de inclusión:

- **Tipos de participantes**

  La población objetivo se conformó por trabajadores que pertenecen a diferentes organizaciones y áreas laborales sin distinción de edad, género o sector ocupacional. Este criterio permitió incluir evidencia amplia y representativa sobre el BP y el CL en la población económicamente activa a partir de diversos contextos organizacionales y perfiles profesionales.

- **Tipo de variables que debían estar presentes**

Se incluyó estudios que analizan la exposición de los trabajadores a características del clima laboral tales como liderazgo comunicación motivación apoyo organizacional reconocimiento relaciones interpersonales y condiciones del entorno de trabajo esto permitió identificar cómo dichos factores incidirán en los niveles de bienestar psicológico de los colaboradores.

- **Resultados de interés**

  Se buscó estudios cuyos resultados sean correlaciones, regresiones u otra medida de asociación sobre el BP de los trabajadores influido por características del entorno laboral. Así mismo se priorizó estudios que presentarán resultados cuantitativos de correlación de las variables, de tal forma que se pueda analizar la incidencia del CL sobre el BP.

- **Diseños de estudio aceptados**

  Se incluyó principalmente estudios de tipo correlacional debido a que este diseño permite identificar y analizar la relación que existe entre el CL y el BP sin manipular las variables del estudio. Además, este tipo de investigaciones facilitó la comparación de resultados y tendencias encontradas en diferentes contextos organizacionales.

- **Software utilizado**

  Durante el proceso de organización y depuración de la información se utilizó Microsoft Excel, herramienta que permitió registrar clasificar y eliminar artículos duplicados (*Microsoft Excel*, 2018). Asimismo, permitió sistematizar los datos obtenidos durante la fase de cribado y elegibilidad de la revisión sistemática.

2.4. Fase de elegibilidad

Tras la fase de cribado se procedió a la descarga de los artículos que cumplan los criterios para la revisión de los textos completos. Tras la evaluación del texto completo de los artículos seleccionados previamente, se verificó su relación directa

con las variables del estudio y el cumplimiento de los criterios establecidos determinados en la fase de cribado.

Extracción de datos

Para la fase de extracción de datos se realizó una revisión detallada de los artículos científicos seleccionados con la finalidad de identificar información relevante y pertinente para el cumplimiento de los objetivos de la investigación. En esta etapa se sistematizó aspectos bibliográficos metodológicos y resultados principales de cada estudio de tal forma que la evidencia científica pueda ser organizada. Así mismo, este procedimiento facilitó el análisis comparativo de los estudios incluidos y la identificación de patrones relaciones y aportes significativos para la presente revisión sistemática.

En esta fase se recopiló datos relacionados con las características bibliográficas de los estudios seleccionados, en la que se consideraron todos los autores, el año de publicación, país de procedencia y revista científica de publicación. Se incluyó únicamente artículos publicados entre los años 2020 y 2025 en países de Latinoamérica e Iberoamérica (Brasil, México, Ecuador, Chile, Perú, Argentina, Colombia y España). Se dio prioridad estudios que estuvieran indexados en la base de datos de Scopus, esto con el propósito de garantizar que la evidencia científica sea rigurosa. .

Respecto a los participantes se extrajo información relacionada con la población objetivo de cada investigación en la cual se consideró estudios relacionados con los colaboradores pertenecientes a distintas organizaciones y áreas laborales, no se establecieron limitaciones en cuanto al tamaño de la muestra ni edad promedio o género de los participantes. Esto permitió obtener una visión más amplia y representativa de la población económicamente activa en diversos contextos laborales.

Por otro lado, respecto a las características metodológicas, se tomó en cuenta principalmente los diseños de investigación de tipo relacional debido a su

pertinencia para analizar la relación entre CL Y BP. De la misma manera, no se estableció restricciones respecto al tiempo de seguimiento de los estudios. También se identificó los instrumentos de medición utilizados para evaluar ambas variables especialmente escalas validadas relacionadas con CL y BP.

Se recopiló los principales datos cualitativos y cuantitativos reportados en cada investigación En donde se hizo énfasis en los resultados relacionados con la correlación entre las variables estudiadas. De manera específica se analizó asociaciones entre factores del clima laboral, satisfacción laboral, apoyo organizacional, motivación, comunicación y niveles de bienestar psicológico en los trabajadores.

Finalmente, se consideró otros elementos relevantes para la pregunta de investigación tales como la pertinencia conceptual de las variables, el contexto organizacional de los estudios y la relación entre los factores psicosociales del entorno laboral y el bienestar de los trabajadores. Estos aspectos permitieron fortalecer el análisis comparativo y la sistematización de la evidencia científica recopilada.

Además, los resultados fueron organizados acorde con las siguientes preguntas:

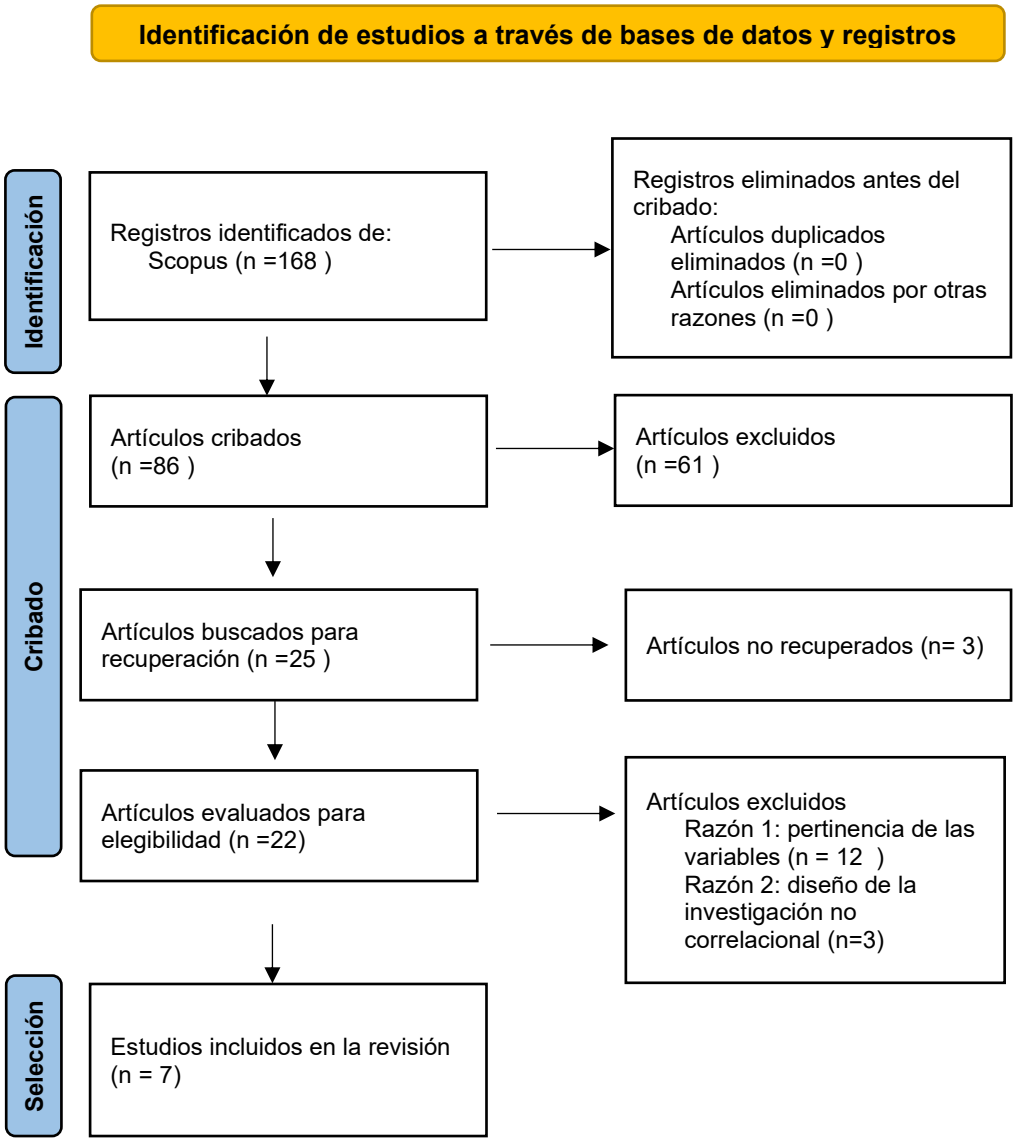
1. ¿Cuál es la evidencia de la correlación entre el CL y el BP?
2. Según la evidencia, ¿cuál es la magnitud de la relación entre CL y BP?
3. Según la evidencia, ¿Cuál es la dirección del CL y BP?

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Identificación de estudios

A continuación, se muestra el diagrama de flujo **PRISMA**.

Figura 1. Identificación de estudios a través de bases de datos y registro.



Fuente: Datos de investigación

Elaborado por: Carvajal, 2026

En esta figura se identifica la búsqueda sistemática de los resultados recogidos a través de SCOPUS. Se registró 168 artículos iniciales. De los cuales 68 artículos fueron cribados de acuerdo con el título y resumen, 61 fueron excluidos al no cumplir con los criterios establecidos y 3 no fueron recuperados. Se evaluó 22 artículos como elegibles, sin embargo, se eliminó 12 artículos ya que no cumplieron con las variables y 3 al no cumplir con el diseño correlacional. Finalmente se incluyeron 7 artículos para la revisión

3.2. Principales características de los estudios incluidos

A continuación, se presentan los artículos seleccionados en la tabla 1

Tabla 1

Artículos seleccionados

N	Autor	Título	Nombre de la revista	Objetivo	Pais	Resultados relevantes	Tipo de Estudio
1	Arvizu-Amador, Corral-Verdugo, & Corral-Frías, 2025	Positive woekplace in the COVID-19 era: Its relationships with sustainable behaviours and work well-being	PsyEcology: Bilingual Journal of Environmental Psychology	Analizar la relación entre el lugar de trabajo positivo, los comportamientos sostenibles y el bienestar laboral en el contexto de la COVID-19.	México	El lugar de trabajo positivo se relacionó significativamente con bienestar laboral (.87) y conductas sostenibles (.44). El modelo presentó adecuados índices de ajuste $\chi^2 = 358.76$; gl = 83; p < .001; BNFI = .94; BNNFI = .94; CFI = .97; RMSEA = .10. Este estudio explica que el bienestar en el trabajo depende de recursos, apoyo de compañeros y jefes, autocuidado y desafíos laborales manejables.	Cuantitativo, correlacional, con ecuaciones estructurales SEM.
2	Córdoba, 2019	Hacia un modelo	Trabalho (En) Cena	Identificar y analizar sistemáticamente	Argentina	Se encontraron relaciones significativas directas entre	Cuantitativo, no experimental, descriptivo-

		Comprensivo de las Condiciones Vinculadas con el Bienestar Psicológico Laboral		las condiciones vinculadas al bienestar psicológico laboral, explorando la relación entre aspectos estructurales, procesos organizacionales y condiciones de trabajo		clima sociolaboral y afectos r = .346; p < .01, así como con expectativas r=.220; p<.05. También se hallaron relaciones inversas con somatización r0-.219; o<.05, desgaste r=-.197; p<.05 y alienación r=-.212; p<.05. Además, las condiciones laborales se asociaron positivamente con afectos y expectativas, lo que demuestra que el clima laboral abierto y favorable genera más emociones positivas en los trabajadores. Mientras que se relaciona negativamente con desgaste y alienación. Los análisis utilizaron Rho de Spearman debido a la ausencia de normalidad en los datos.	correlacional, transversal. Se aplicó el Cuestionario de Bienestar Laboral General, la Escala de Condiciones del Trabajo y la Escala de Clima Sociolaboral
3	Da Costa et al., 2020	Belonging and Social Integration as	Frontiers in Psychology	Examinar factores individuales, micro sociales y	Chile, Uruguay,	El bienestar individual y colectivo se relacionan significativamente r=.29; IC	Cuantitativo, con estudios transversales y logitudinales.

		Factors of Well-Being in Latin America and Latin Europe Organizations		organizacionales asociados al bienestar.	Argentina, España	95%(.08,49). Además**, el apoyo social, liderazgo participativo y control laboral favorecieron el bienestar psicológico**. El BP se fortalece si los **trabajadores se sienten integrados, apoyados y parte de la organización**.	
4	Espinoza-Díaz, Tous-Pallarés, Lucas-Mangas, Valdivieso-León, & Vigil-Colet, 2023	Phychological well-being of teachers: influence of burnout, personality, and psychosocial climate	Frontiers in Psychology	Evaluar cómo la personalidad, inteligencia emocional, burnout y clima psicosocial derivado del entorno laboral docente influyen en el bienestar psicológico, y comprobar si estas variables permiten establecer un modelo predictivo mediante regresión múltiple.	España	El clima psicosocial se relacionó significativamente con el bienestar psicológico total, especialmente en la dimensión de **relaciones personales** (r = .379; p < .01), **contenido del trabajo** (r = .297; p < .01) y **definición del rol/desorganización de forma negativa** (r = -.239; p < .01). Además, el modelo de regresión explicó el **58.5 %** de la varianza del bienestar psicológico; el clima psicosocial aportó **1.4 %**	Cuantitativo, correlacional y predictivo, con análisis de correlación de Pearson y regresión múltiple. *Psychosocial Climate at Work Scales (ECPT); verall Personality Assessment Scale (OPERAS); Questionnaire for Evaluation of Burnout Syndrome at Work (CESQT);*

							Spanish adaptation of the Riff Psychological Well-being Scales (EBP) and Spanish validation of the Trail Meta-Mood Scale (TMMS-24).
5	García-Rubiano et al., 2024	El papel del clima organizacional como mediador entre la disposición al cambio y el bienestar eudaimónico	Suma Psicológica	Analizar si los climas organizacionales y el bienestar eudaimónico median la relación entre teletrabajo flexible y productividad científica	Colombia, Ecuador y España	El clima organizacional se relacionó con el bienestar eudaimónico y actuó como variable mediadora. Se reportaron diferencias mínimas en bienestar eudaimónico $F = 4.28$; $p = .01$; $\eta^2 = .02$. **Los cambios organizacionales pueden favorecer el bienestar psicológico solo si se desarrollan dentro de un clima laboral adecuado**, con apoyo, claridad, innovación y condiciones organizacionales positivas.	Cuantitativo correlacional, transversal, con ecuaciones estructurales SEM

6	Martinolli, Posada, Belli, Tomás, & Tordera, 2024	The Joint Role of Focused and Molar Climates and Eudaemonic Well-being as Mediators of the Relationship between Flexible Telework and Scientific Productivity in Spanish ERC-Granted Teams	The Spanish Journal of Psychology	Determinar si el clima general en torno a las dimensiones del bienestar, los climas específicos orientados a la excelencia y a la innovación, y el bienestar eudaimónico constituyen un mecanismo mediador relevante para explicar la relación entre la flexibilidad del teletrabajo y la productividad científica.	España	El clima de innovación correlacionó con bienestar eudaimónico r= ,68; p < .01 y el clima de excelencia con bienestar eudaimónico r= .64; p < .0. Estos resultados evidencian que **los entornos laborales caracterizados por la innovación, la mejora continua y la excelencia organizacional favorecen niveles más elevados de BP**.	Cuantitativo correlacional, transversal
7	Norabuena-Figueroa, Rodríguez-Orellana, Norabuena-	Organizational Climate as a Key to Positive Mental Health and Academic	European Journal of Investigation in Health,	Examinar la relación entre el clima organizacional, salud mental	Perú	El clima organizacional influyó en salud mental positiva β = .642 y en engagement β = .487. Además, la salud mental positiva influyó en	Cuantitativo, correlacional-explicativo transversal, con modelo SEM *Positive Mental Health Scale, the Utrecht Work*

	Figueroa, & Deroncele-Acosta, 2025	Engagement in University Students: A Structural Equation Modeling Approach	Psychology and Education	positiva y engagement	engagement β = .433. **Estos resultados predicen que un ambiente organizacional favorable contribuye al BP, especialmente en la salud mental positiva**	*Engagement Scale, and the FOCUS Organizational Climate Questionnaire*

Fuente: Datos de investigación sistemática.

Elaboración Carvajal, 2026.

3.3. Discusión de los resultados

Los resultados de la presente investigación indican que existe una tendencia consistente acorde a la relación entre CL y BP. Como primer punto, se observó una prevalencia absoluta de estudios cuantitativos. Dicho predominio metodológico evidencia el interés de la comunidad científica por cuantificar la influencia que ejercen las condiciones organizacionales sobre el bienestar de los trabajadores mediante indicadores estadísticos que permitan su verificación.

De igual manera, la totalidad de las investigaciones mostraron asociaciones significativas entre CL y distintas manifestaciones de BP, por lo que, la evidencia empírica disponible respalda de forma consistente la relación entre ambas variables.

En cuanto a la dirección de la relación, los siete estudios reportaron asociaciones positivas entre las dimensiones favorables del clima laboral y los indicadores de bienestar psicológico. García-Rubiano et al. (2024), en su investigación identificaron que el clima organizacional actuó como una variable mediadora del bienestar eudaimónico, mientras que Norabuena-Figueroa, Rodríguez-Orellana, Norabuena-Figueroa, y Deroncele-Acosta (2025) Encontraron que el clima organizacional predijo significativamente la salud positiva.

De forma similar, Martinolli, Posada, Belli, Tomás, y Tordera, (2024) evidenciaron que los climas orientados a la innovación y la excelencia se asociaron con mayores niveles de bienestar eudaimónico. Por su parte, Da Costa et al., (2020) demostraron que factores como la integración social, el apoyo interpersonal y el sentido de pertenencia favorecen el bienestar individual y colectivo de las organizaciones.

Del mismo modo, Arvizu-Amador, Corral-Verdugo, y Corral-Frías, (2025), concluyeron que los entornos laborales positivos se relacionan con mayores niveles de bienestar laboral, mientras que Córdoba, (2019) y Espinoza-Díaz, Tous-Pallarés, Lucas-Mangas, Valdivieso-León, y Vigil-Colet, (2023) identificaron que las

relaciones interpersonales favorables y un adecuado clima socio laboral contribuyen al BP y reduce indicadores de malestar como el desgaste, la alienación y la somatización.

Respecto a la magnitud de la relación, los resultados presentaron una media descriptiva de .55, lo que sugiere una relación moderada entre ambas variables. Las asociaciones más elevadas fueron reportadas por Martinolli, Posada, Belli, Tomás, y Tordera (2024), cuyos resultados mostraron una correlación positiva entre clima de innovación y bienestar eudaimónico (r = .68). Se identificaron asociaciones de magnitud baja a moderada en investigaciones que emplearon una correlación de Pearson. Da Costa et al. (2020) identificaron una correlación positiva entre bienestar individual y colectivo (r = .29), mientras que Espinoza-Díaz, Tous-Pallarés, Lucas-Mangas, Valdivieso-León, & Vigil-Colet (2023), reportaron relaciones moderadas entre contenido del trabajo y el bienestar psicológico (r = .297).

Por su parte, Martinolli, Posada, Belli, Tomás, yTordera (2024), encontraron correlaciones fuertes entre el clima de innovación y el bienestar eudaimónico (r = .68), así como entre clima de excelencia y bienestar eudaimónico (r = .64). Esto indica que los trabajadores que perciben entornos organizaciones que se orientan hacia la innovación, la mejora continua y la excelencia presentan mayor nivel de funcionamiento psicológico.

Acorde a los estudios que emplearon Rho de Spearman, Córdoba (2019), encontró que un clima socio laboral favorable se relacionó positivamente con los afectos (ρ = .346) y las expectativas laborales (ρ = .220), mientras que presentó correlaciones negativas con la somatización (ρ = - .219), el desgaste (ρ= -.197) y alienación (ρ = -. 212). Estos resultados proponen indicios sobre la asociación de mayores niveles de bienestar con menores niveles de malestar psicológico.

Los estudios que utilizaron modelos de ecuaciones estructurales también respaldaron esta dirección positiva. Norabuena-Figueroa, Rodríguez-Orellana, Norabuena-Figueroa, y Deroncele-Acosta (2025), encontraron que el clima

organizacional ejerció una influencia significativa sobre la salud mental positiva (*β*= .642). Esto pone en evidencia que mejores percepciones del entorno organizacional favorecen mayores niveles de BP.

Así mismo, Arvizu-Amador, Corral-Verdugo, y Corral-Frías (2025), reportaron una asociación fuerte entre el lugar de trabajo positivo y el bienestar laboral (.87), acompañada de adecuados índices de ajuste del modelo (CFI = .97; BNFI = .94; BNNFI = .94), lo que confirma la relevancia de los recursos laborales, apoyo organizacional y las condiciones positivas del entorno para el bienestar de los trabajadores. Por su parte, García-Rubiano et al. (2024), demostraron que el clima organizacional actuó como variable mediadora del bienestar eudaimónico, lo que respalda la importancia de las condiciones de organizacionales en la promoción del bienestar.

Se identificó una producción científica en países latinoamericanos, particularmente en México, Perú, Argentina, Chile, Colombia y Ecuador, además de España como contexto iberoamericano recurrente. En este sentido, las investigaciones permiten observar que la relación entre CL y BP se mantiene en diferentes contextos culturales.

Por su parte, Da Costa et al. (2020), destacaron la relevancia del sentido de pertinencia, la integración social y el apoyo interpersonal para el bienestar individual y colectivo con su estudio realizado en Chile Uruguay y España. Mientras que, García-Rubiano et al. (2024), con participantes de Colombia, Ecuador y España, evidenciaron que el clima organizacional actúa como mediador entre la disposición al cambio y el bienestar eudaimónico. Los resultados sugieren que, más allá del país específico, los factores relacionales y organizacionales positivos son esenciales para comprender BP del trabajador.

En relación con los instrumentos utilizados, se observó una diversidad de herramientas destinadas a la evaluación tanto del CL como el BP. Para medir el CL destacaron principalmente el Focus-93, utilizado en la investigación de García-Rubiano et al. (2024) y Martinolli, Posada, Belli, Tomás, y Tordera (2024), la Escala

del Clima Psicosocial en el Trabajo empleada por Espinoza-Díaz, Tous-Pallarés, Lucas-Mangas, Valdivieso-León, y Vigil-Colet (2023), el cuestionario de clima organizacional en el trabajo de Norabuena-Figueroa, Rodríguez-Orellana, Norabuena-Figueroa, y Deroncele-Acosta (2025) y las escalas de clima sociolaboral utilizadas por Córdoba (2019).

Para la evaluación del bienestar psicológico fueron frecuentes las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff, las medidas de bienestar eudaimónico, salud mental positiva y bienestar laboral. Esta diversidad instrumental demuestra que, aunque existen diferentes aproximaciones conceptuales del bienestar todas convergen en la evaluación del funcionamiento psicológico positivo de los trabajadores.

CONCLUSIONES

- Se fundamentó teóricamente que el clima laboral se entiende como el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores sobre las condiciones, relaciones, apoyo, liderazgo, organización, comunicación y recursos presentes en su entorno laboral. Por su parte, el bienestar psicológico se comprende como el funcionamiento positivo de la persona, expresado en afectos favorables, sentido de propósito, relaciones positivas, autonomía, crecimiento personal, salud mental positiva y satisfacción con la experiencia laboral. A partir de la revisión teórica y empírica, se concluye que ambas variables mantienen una relación estrecha, debido a que las condiciones organizacionales pueden favorecer o limitar el desarrollo psicológico saludable de los trabajadores.

- Tras la búsqueda y análisis de los estudios seleccionados se recopiló evidencia sobre la incidencia de las características del CL en los niveles de BP dentro de las organizaciones. Los resultados mostraron que factores como el apoyo social, la integración, el sentido de pertenencia, innovación, excelencia organizacional, relaciones interpersonales favorables, la claridad de roles y la disponibilidad de recursos laborales se relacionan positivamente con el BP. Asimismo, se evidenció que condiciones desfavorables, como la desorganización, el desgaste, la alienación y la somatización, se asocian negativamente con el bienestar de los trabajadores.

- La evidencia sistematizada mostró una dirección predominantemente positiva entre CL y BP, con magnitudes que oscilaron entre bajas, moderadas y altas. En conjunto, los hallazgos permiten concluir que el CL constituye un factor organizacional relevante para la promoción del BP, aunque su incidencia puede variar según el contexto, los instrumentos utilizados y las dimensiones específicas evaluados en cada estudio.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere ampliar la investigación sobre CL y BP en la población económicamente activa, especialmente en contexto latinoamericanos, debido a que aún se requiere mayor evidencia empírica que permita comprender cómo las condiciones organizacionales influyen en la salud psicológica de los trabajadores de distintos sectores productivos.

- Para realizar futuras investigaciones se recomienda realizar comparaciones entre países latinoamericanos, europeos y de otras regiones del mundo, con el fin de contrastar las semejanzas y diferencias culturales, económicas y organizacionales que pueden influir en la relación entre CL y BP. Esto permitiría construir una comprensión más amplia y contextualizada.

- Se recomienda que futuras revisiones sistemáticas incluyan estrategias de acceso a artículos de paga o bases de datos institucionales más amplias, debido a que algunos estudios potencialmente relevantes no pudieron ser revisados en texto completo. El acceso limitado a ciertos documentos puede reducir la amplitud del análisis y dejar fuera investigaciones importantes para la comprensión integral del tema.

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre Castillo, D. A. (2025). Impacto de la comunicación, motivación, liderazgo, colaboración y reconocimiento en el clima laboral del sector de servicios: Un análisis integral. *Conocimiento Global*, *10*(1), 59–67. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10099446

Ancín Adell, I., & Espinosa Tello, J. E. (2017). La Relación entre la Comunicación Interna y el Clima Laboral: Estudio de Caso en PYMES de la Ciudad de Guayaquil. *PODIUM*, *0*(0), 65–77. Recuperado de https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/79

Arboleda Jácome, D. C. (2015). *Estudio de los predictores del bienestar psicológico según el modelo de Ryff en el personal de enfermería de una institución de salud*. Recuperado de https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/7593

Arvizu-Amador, C. A., Corral-Verdugo, V., & Corral-Frías, N. (2025). Positive workplace in the COVID-19 era: Its relationships with sustainable behaviours and work well-being / *El lugar de trabajo positivo en la era de la COVID-19: su relación con los comportamientos sostenibles y el bienestar laboral*. *PsyEcology: Bilingual Journal of Environmental Psychology*, *16*(3), 342–371. https://doi.org/10.1177/21711976251370585

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008*. Recuperado de http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/4083

Asto Fernandez, N. C., & Paquiyauri Pariona, K. (2021). CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO – 2021. *Universidad Autónoma de Ica*. Recuperado de https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/1074

Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., Carbonell García, C. E., Bada Quispe, O. F., … Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, *18*(6), 1138–1144. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Barquero, W. (2022). Analisis de Prisma como Metodología para Revisión Sistemática: Una Aproximación General. *Saúde em Redes*, *8*, 339–360. https://doi.org/10.18310/2446-4813.2022v8nsup1p339-360

Blanco Sacristan, L. J., & Polo Sanchez, L. M. (2025). *Bienestar laboral y clima organizacional: Revisión de literatura*. Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12495/14801

Bordas Martínez, M. J. (2016). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL*. Editorial UNED.

Boyle, F., & Sherman, D. (2006). Scopus™: The Product and Its Development. *The Serials Librarian*, *49*(3), 147–153. https://doi.org/10.1300/J123v49n03_12

Chaparro Ortega, Z. Z. (2017). *Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, Cañete, 2016* (Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad César Vallejo; p. 1). Universidad César Vallejo. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=355234

Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., & Núñez Partido, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, *16*(002), 61–76. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/26543565_Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_en_un_establecimiento_de_salud_estatal_Hospital_tipo_1

Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración (8.a ed.)* (McGraw Hill.). Recuperado de http://bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL007427.pdf

Córdoba, E. H. (2019). Hacia un Modelo Comprensivo de las Condiciones Vinculadas con el Bienestar Psicológico Laboral. *Trabalho (En)Cena*, *4*(Especial), 110–128. https://doi.org/10.20873/2526-1487V4NEspecialP110

Córdoba-García, N. (2024). INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL. *Revista FAECO Sapiens*, *7*(1), 132–144. https://doi.org/10.48204/j.faeco.v7n1.a4737

Crespo, J. (2014). El bienestar laboral de los profesionales de la medicina: Una comparativa iberoamericana. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, *1*(6). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/269393326_El_bienestar_laboral_de_los_profesionales_de_la_medicina_una_comparativa_iberoamericana

Criollo Supe, L. Y. (2020). *PLAN DE OPTIMIZACIÓN PARA EL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN DE AMBATO* (Tesis de pregrado, Pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato). Pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ambato. Recuperado de https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e21d08ac-c378-40d7-b5af-f8254934647e/content

Cruz-Zuñiga, N., Alonso Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima Rodríguez, J. S. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, *95*, e202104057. Recuperado de https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104057/es/

Da Costa, S., Martínez-Moreno, E., Díaz, V., Hermosilla, D., Amutio, A., Padoan, S., … García-Mazzieri, S. (2020). Belonging and Social Integration as Factors of Well-Being in Latin America and Latin Europe Organizations. *Frontiers in Psychology*, *11*, 604412. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.604412

Davila Moran, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, *26*(Extra 5), 663–677. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890538

Dominguez Lara, S. A., Romo González, T., Palmeros Exsome, C., Barranca, A., del Moral Trinidad, L. E., & Campos Uscanga, Y. (2019). Análisis estructural de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en universitarios mexicanos. *Liberabit*, *25*(2), 267–285. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7190356

Escalante Velastegui, M. de los Á. (2020). *La sobrecarga de trabajo y su relación con el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas textiles del cantón Ambato que pertenecen a la Cámara de Industrias de Tungurahua* (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato). Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado de https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ec491227-bc3b-4810-b16b-8fd5faa61d6a/content

Espinoza-Díaz, I. M., Tous-Pallarés, J., Lucas-Mangas, S., Valdivieso-León, L., & Vigil-Colet, A. (2023). Psychological well-being of teachers: Influence of burnout, personality, and psychosocial climate. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1211280. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1211280

Fajardo-Castro, L. V., Camargo-Escobar, Í. M., Manrique-Torres, A. M., León-Rincón, D., Jiménez-Carranza, C. C., & Aguilar-Bustamante, M. C. (2025). Transformational Leadership, Organizational Climate, and the Mediating Role of Psychological Safety. *Acta Colombiana de Psicologia*, *28*. Scopus. https://doi.org/10.14718/ACP.2025.28.14

Fierro Arias, L., Simón Díaz, P., Ponce Olivera, R. M., & Arenas Guzmán, R. (2018). Estudio sobre la satisfacción laboral y la felicidad en médicos dermatólogos. *Gaceta médica de México*, *154*(1), 26–35. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7143277

García, F. E., Cova-Solar, F., Bustos-Torres, F., & Reyes-Pérez, É. (2018). Burnout y bienestar psicológico de funcionarios de unidades de cuidados intensivos. *Duazary*, *15*(1), 23. https://doi.org/10.21676/2389783X.2101

García-Rubiano, M., Toro, R., Díaz-Fúnez, P. A., Mañas-Rodríguez, M. Á., Pazmay-Ramos, S. G., & Matabanchoy, S. M. (2024a). El papel del clima organizacional como mediador entre la disposición al cambio y el bienestar eudaimónico. *Suma Psicológica*, *31*(1), 37–44. https://doi.org/10.14349/sumapsi.2024.v31.n1.5

García-Rubiano, M., Toro, R., Díaz-Fúnez, P. A., Mañas-Rodríguez, M. Á., Pazmay-Ramos, S. G., & Matabanchoy, S. M. (2024b). El papel del clima organizacional como mediador entre la disposición al cambio y el bienestar eudaimónico. *Suma Psicológica*, *31*(1), 37–44. https://doi.org/10.14349/sumapsi.2024.v31.n1.5

Goldberg, D. (1978). *Manual of the General Health Questionnaire*. NFER.

Gómez Sánchez, R. V., Pando Moreno, M., Valdez Figueroa, I. de la A., Rubio Ávila, S. M., Aranda Beltrán, C., & León Cortes, S. G. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paqueteria. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, *3*(7), 37–47. Recuperado de https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/301

González, P. (2016). Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, *2*(8). https://doi.org/10.47189/rcct.v2i8.54

Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (sexta). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. Recuperado de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Jorquera Gutiérrez, R., & González, S. (2021). Bienestar psicológico y sentimiento de individuación laboral en trabajadores chilenos. *Revista Investigación de Psicología*, *25*, 25–36.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Martinolli, G., Posada, A. S., Belli, S., Tomás, I., & Tordera, N. (2024). The Joint Role of Focused and Molar Climates and Eudaemonic Well-being as Mediators of the Relationship between Flexible Telework and Scientific Productivity in Spanish ERC-Granted Teams. *The Spanish Journal of Psychology*, *27*, e5. https://doi.org/10.1017/SJP.2024.5

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 Pariente, N. M., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revision literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, *19*(1), 4. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9513605

Microsoft Excel. (2018). Microsoft Corporation. Recuperado de https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Foffice.microsoft.com%2Fexcel?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InF1ZXN0aW9uIiwicGFnZSI6InF1ZXN0aW9uIiwicG9zaXRpb24iOiJwYWdlQ29udGVudCJ9fQ

Monge Vaca, G. (2018). *El Clima Organizacional y Bienestar Laboral en el GAD Municipal del Cantón Pujilí* (Pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi). Universidad Técnica de Cotopaxi, Cotopaxi. Recuperado de https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e8d9bddb-fab5-4f80-b43f-83ea63609af7/content

Mongeon, P., & Paul-Hus, A. (2016). The journal coverage of Web of Science and Scopus: A comparative analysis. *Scientometrics*, *106*(1), 213–228. https://doi.org/10.1007/s11192-015-1765-5

Moreta, R., Gabior, I., & Barrera, L. (2017). El Bienestar Psicológico y la Satisfacción con la vida como predictores del Bienestar Social en una muestra de estudiantes universitarios ecuatorianos. *Salud & Sociedad*, *8*(2), 172–184. Redalyc. Recuperado de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439752880005

Naciones Unidas. (2019). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Objetivos, metas e indicadores mundiales*. Recuperado de https://hdl.handle.net/11362/40155

Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, *48*(1), 30–41. https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.009

Norabuena-Figueroa, R. P., Rodríguez-Orellana, H. M., Norabuena-Figueroa, E. D., & Deroncele-Acosta, A. (2025). Organizational Climate as a Key to Positive Mental Health and Academic Engagement in University Students: A Structural Equation Modeling Approach. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, *15*(2), 17. https://doi.org/10.3390/ejihpe15020017

Novillo-Montoya, C. E., Vélez-Mendoza, L.-P., Cervantes-Martínez, L., & Valdés-Cabodevilla, R. C. (2025). Influence of the work environment on the mental health of university professors: A multidimensional study. *Revista de Ciencias Sociales*, *31*(Special Issue 12), 487–502. Scopus. https://doi.org/10.31876/rcs.v31i.44579

OIT. (2016, abril 4). Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo | International Labour Organization. Recuperado el 1 de abril de 2026, de https://www.ilo.org/es/publications/estr%C3%A9s-en-el-trabajo-un-reto-colectivo

Oña Romero, K. N. (2022). *Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos*. Recuperado de https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/9455

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). ¿Qué es un Entorno Laboral Saludable? En *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de soporte*. Recuperado de https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf.

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., … Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, *372*, n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Pazmay Ramos, S. G., & Lima Rojas, D. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. *Podium*, *37*, 15–26. https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.2

Porras, K., & Edith, S. (2023). *Bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial Huancayo, 2022*. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/item/1c0584de-af13-42c3-ba67-1d081ca9d086

Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, *29*(3), 363–377. https://doi.org/10.1287/mnsc.29.3.363

Quispe, A. M., Hinojosa-Ticona, Y., Miranda, H. A., Sedano, C. A., Quispe, A. M., Hinojosa-Ticona, Y., … Sedano, C. A. (2021). Serie de Redacción Científica: Revisiones Sistemáticas. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, *14*(1), 94–99. https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.906

Quito-Pinduisaca, M. E., & Matovelle-Romo, M. M. (2022). Factores que inciden en el clima organizacional del personal administrativo a nivel hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *7*(1), 786. https://doi.org/10.35381/r.k.v7i1.1888

Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología*, *23*(1), 9–17. https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167

Redondo Trujillo, V., De-Juanas Oliva, A., & Rodríguez Bravo, A. E. (2024). Predictores sociodemográficos y laborales del bienestar psicológico del profesorado de Educación Primaria. *Tendencias Pedagógicas*, *43*, 131–143. https://doi.org/10.15366/tp2024.43.010

Restrepo Escobar, F. E., & López Velásquez, A. M. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, *29*(49), 55–63. https://doi.org/10.25100/cdea.v29i49.64

Ribeiro, S. (2025). Clima organizacional: A perceção dos assistentes sociais em Portugal. *EHQUIDAD. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 63–90. https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0003

Romeiro Martínez, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: Un estudio empírico correlacional. *ARANDU UTIC*, *2*(1), 123–148. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7336144

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, *52*(Volume 52, 2001), 141–166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(6), 1069–1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, *20*(4), 67–75. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Sandoval Caraveo, M. del C. S. (2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, *10*(27), 83–88. https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402

Savarino, P. N. (2023). *Bienestar psicológico y estrés laboral en empleados de una empresa de call center en CABA*. Recuperado de https://repositorio.uai.edu.ar/handle/123456789/1644

Secretaría Nacional de Planificación. (2025). Plan Nacional de Desarrollo Ecuador No Se Detiene 2025 – 2029 – Secretaría Nacional de la Administración Pública y Planificación. Recuperado el 7 de junio de 2026, de https://planificacion.presidencia.gob.ec/plan-nacional-de-desarrollo-2025-2029-ecuador-no-se-detiene/

Seligman, M. E. P. (2003). *La auténtica felicidad*. Vergara. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=2SfqBDWqteoC

Serrata, J. R., Treviño, I. L. G., Prince, I. G., & Álvarez, M. Á. M. (2023). Diseño de un Instrumento para la Medición del Clima Laboral en una PyME. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(5), 863–875. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7773

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, *104*, 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Teo, S. T. T., Nguyen, D., Shafaei, A., & Pick, D. (2020). Participation in change, job characteristics, and hedonic well-being of senior public managers: The moderation effect of change information. *Australian Journal of Public Administration*, *79*(4), 567–583. https://doi.org/10.1111/1467-8500.12425

Torres Salazar, C., Moreta Herrera, R., Ramos Ramirez, M. C., & López Castro, J. (2020). Sesgo Cognitivo de Optimismo y Percepción de Bienestar en una Muestra de Universitarios Ecuatorianos. *Revista Colombiana de Psicología*, *29*(1), 61–72. https://doi.org/https://doi.org/10.15446/rcp.v29n1.75853

Vásquez Pailaqueo, M. P., Inostroza Naranjo, R. F., & Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: Su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, *30*(1). https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066

Velásquez M., A. del C., & Baquerizo Ortiz, M. I. (2026). Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de empresas de mayor ranking en Panamá, según MERCO. *Revista FAECO Sapiens*, *9*(1), 97–104. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10516497

Vielma Rangel, J., & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo: Una breve revisión teórica. *Educere: Revista Venezolana de Educación*, (49), 265–275. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3656542

Villegas Diaz, M. P. (2018). *Análisis del clima organizacional según modelo de Litwin y Stringer, en el Colegio ABC School, y las propuestas de mejora* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa, Perú.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(3), 193–210. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x

Yánez-Ramos, D., & Moreta Herrera, C. R. (2020). Relación del Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, *11*(2), 99–111. https://doi.org/10.29059/rpcc.20201215-119

Zamora-Rodríguez, D. R., Morquecho-Sánchez, R., Delgado-Herrada, M. I., Morales-Sánchez, V., & Acosta-González, A. L. (2025). Factores que influyen en el clima organizacional en la educación: Una revisión sistemática. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, *25*(1), 1–13. https://doi.org/10.6018/cpd.621701

Zhou, X., Xu, Y., Wang, H., Tang, J., Jia, J., Meng, Z., & Huang, X. (2025). The relationship between a friendly organizational environment and job performance in the post-pandemic era: An examination using career calling as a mediating variable. *BMC Psychology*, *13*(1), 596. https://doi.org/10.1186/s40359-025-02925-4