



David Alejandro Rosero-Lasso*
Jennifer Johana Chaucanes-Figueroa***
Janeth Lorena Chavez-Martinez***



ISSN: 0121-7577 e-ISSN: 2462-8425



Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro Hospital Guaitarilla (Nariño-Colombia), 2023

Recibido en junio 13 de 2025, aceptado en agosto 25 de 2025

Citar este artículo así

Rosero-Lasso DA, Chaucanes-Figueroa JJ, Chavez-Martinez JL. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro Hospital Guaitarilla (Nariño-Colombia), 2023. *Hacia Promoc. Salud.* 2025; 30(2): 85-94. DOI: 10.17151/hpsal.2025.30.2.8

Resumen

Introducción: el clima organizacional influye directamente en la satisfacción de los empleados y en la productividad institucional. En el sector salud, factores como la sobrecarga laboral y la falta de reconocimiento pueden afectar ambos aspectos, lo que hace necesario analizar estos fenómenos en contextos específicos. **Objetivo:** determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los funcionarios del Centro Hospital Guaitarilla E.S.E., Colombia, 2023. **Metodología:** estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, realizado con la totalidad de los 70 trabajadores de la institución (muestra tipo censo). Se aplicaron dos cuestionarios validados: la Escala de Clima Organizacional (EDCO) y un instrumento adaptado para la satisfacción laboral. Se calcularon índices mediante estandarización Min-Max y se evaluó la relación entre variables con el coeficiente de Spearman. **Resultados:** el clima organizacional presentó un índice promedio del 77.9% (alto) y la satisfacción laboral del 83.6% (alto). Se encontró una correlación positiva fuerte y significativa entre ambas variables ($p=0.772$; $p<0.001$), evidenciando que la mejora en el clima laboral está asociada con mayor satisfacción. **Conclusiones:** un clima organizacional favorable se asocia con altos niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la salud. Este hallazgo destaca la necesidad de fortalecer políticas de gestión del talento humano y estrategias de liderazgo que promuevan ambientes laborales saludables.

* Magister en Administración en salud. Docente de la Universidad Mariana. San Juan de Pasto, Nariño, Colombia.

Correo electrónico: davidrosero@umariana.edu.co. orcid.org/0009-0006-8685-1122.

** Magister en Administración en salud. Especialista Seguridad y Salud en el trabajo, Universidad Santiago de Cali. Directora local de salud terapeuta ocupacional de profesión de la Universidad Mariana, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia.

Correo electrónico: jeniferj.chaucanes221@umariana.edu.com. orcid.org/0009-0001-3876-9304.

*** Magister en Salud Pública Universidad de Nariño. Enfermera Universidad Mariana. Estudiante de Doctorado en epidemiología y Bioestadística. Asistente Académico, Líder de internacionalización y Docente investigadora, Universidad Mariana, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia.

Correo electrónico: janethl.chavez212@umariana.edu.co. orcid.org/0000-0002-6370-9346. Autor para correspondencia.

Palabras clave

Administración sanitaria, ambiente de trabajo, gestión en salud, motivación, satisfacción en el trabajo (Fuente: DeCS, BIREME).

The relationship between organisational climate and job satisfaction at the Guaitarilla Hospital Centre (Nariño, Colombia) in 2023

Abstract

Introduction: Organisational climate directly influences employee satisfaction and institutional productivity. In the healthcare sector, factors such as work overload and a lack of recognition can impact both of these aspects, making it necessary to analyse these phenomena within specific contexts. **Objective:** To determine the relationship between organisational climate and job satisfaction among employees at Guaitarilla E.S.E. Hospital Centre, Colombia, in 2023. **Methodology:** A quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional study was conducted with all 70 employees of the institution (a census sample). Two validated questionnaires were administered: the Organizational Climate Scale (EDCO) and a modified job satisfaction instrument. Indices were calculated using Min-Max standardisation and the relationship between the variables was evaluated using the Spearman coefficient. **Results:** The organisational climate had an average index of 77.9% (high) and job satisfaction had an average index of 83.6% (also high). A strong, significant positive correlation was found between the two variables ($\rho = 0.772$; $p < 0.001$), indicating that an improvement in the work climate is associated with greater satisfaction. **Conclusions:** A favourable organisational climate is associated with high levels of job satisfaction among healthcare workers. This finding highlights the need to strengthen human talent management policies and leadership strategies that promote healthy work environments.

Keywords

Healthcare administration, healthcare management, job satisfaction, motivation, work environment (Source: DeCS, BIREME).

Relação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho no Centro Hospitalar Guaitarilla (Nariño, Colômbia), 2023

Resumo

Introdução: o clima organizacional influencia diretamente a satisfação dos colaboradores e a produtividade institucional. No setor da saúde, fatores como a sobrecarga de trabalho e a falta de reconhecimento podem afetar ambos os aspectos, tornando necessário analisar esses fenômenos em contextos específicos. **Objetivos:** determinar a relação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho dos funcionários do Centro Hospital Guaitarilla E.S.E., Colômbia, em 2023. **Metodologia:** estudo quantitativo, descritivo, correlacional e transversal, realizado com os 70 funcionários da instituição (amostra do tipo censo). Foram aplicados dois questionários validados: a Escala de Clima Organizacional (EDCO) e um instrumento adaptado para avaliar a satisfação no trabalho. Os índices foram calculados através da padronização Min-Max e a relação entre as variáveis foi avaliada com o coeficiente de Spearman. **Resultados:** o clima organizacional apresentou um índice médio de 77,9% (alto) e a satisfação no trabalho um índice de 83,6% (também alto). Foi encontrada uma correlação positiva, forte e significativa, entre ambas as variáveis ($r = 0,772$; $p < 0,001$), o que evidencia que a melhoria do clima de trabalho está associada a uma maior satisfação. **Conclusões:** um clima organizacional favorável está associado a elevados níveis de satisfação no trabalho entre os profissionais de saúde. Esta descoberta realça a necessidade de se fortalecerem as políticas de gestão de talentos humanos e as estratégias de liderança que promovam ambientes de trabalho saudáveis.

Palavras-chave

Administração sanitária, ambiente de trabalho, gestão em saúde, motivação, satisfação no trabalho (Fonte: DeCS, BIREME).

Introducción

El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y social percibido por los miembros de una organización, determinado por factores estructurales, culturales y relacionales que influyen en la motivación, productividad y bienestar de los trabajadores. A su vez, la satisfacción laboral refleja el nivel de agrado y compromiso que experimentan los empleados frente a su entorno y funciones, siendo un indicador clave de desempeño organizacional. Estudios previos han demostrado que ambas variables están estrechamente relacionadas y son determinantes en la eficiencia y sostenibilidad de las instituciones de salud (1).

En el sector sanitario, especialmente en América Latina, el clima organizacional enfrenta desafíos significativos: sobrecarga laboral, limitaciones en infraestructura, carencia de reconocimiento profesional y comunicación ineficaz, factores que afectan negativamente el bienestar del personal y la calidad del servicio (2,3). Aunque existe amplia literatura internacional, las investigaciones locales son escasas, en particular en hospitales públicos de municipios intermedios, donde las condiciones laborales y organizacionales presentan particularidades distintas a las de grandes ciudades.

En este sentido, el clima organizacional es un componente clave de la gestión empresarial y del talento humano. Se caracteriza por ser un fenómeno subjetivo que refleja la percepción del trabajador frente a diversas dimensiones del entorno laboral. Además, es dinámico y varía con el tiempo, influenciado por factores internos y externos a la organización que interactúan entre sí y moldean el ambiente organizacional (4).

Actualmente, las empresas buscan mejorar el clima organizacional para incrementar la productividad y retener a sus empleados. La percepción de un ambiente de trabajo favorable es crucial para el bienestar de los trabajadores y se ha asociado con mayores niveles de productividad y satisfacción laboral (5). Por otro lado, un clima positivo puede favorecer el desempeño, la calidad del trabajo y la productividad (6).

Se considera que existe un buen clima organizacional cuando los trabajadores cuentan con condiciones físicas adecuadas, horarios justos, comunicación asertiva, liderazgo efectivo, remuneración económica y emocional equilibrada, factores que impactan los resultados y permiten que la organización sea más productiva, competitiva y eficiente, lo que a su vez genera satisfacción en el cliente (7).

En el sector salud, las organizaciones enfrentan desafíos recurrentes relacionados con el talento humano, entre los que se destacan sobrecarga laboral, falta de reconocimiento, comunicación deficiente, ambientes laborales estresantes y escasas oportunidades de desarrollo profesional. Estos factores afectan significativamente el clima organizacional, la satisfacción laboral y la percepción individual del trabajo, repercutiendo de forma negativa en el bienestar, el rendimiento de los empleados y la satisfacción de los usuarios (8,-10). Lo anterior sugiere que la satisfacción laboral y el clima organizacional tienen una relación bidireccional, como lo señalan diversos estudios (11,12), lo que resalta la necesidad de fortalecer políticas internas orientadas al bienestar de los trabajadores de salud (13).

Aún existe un reto importante en mejorar el clima organizacional y garantizar la satisfacción laboral. Este desafío requiere una gestión eficaz del talento humano basada en el fortalecimiento del liderazgo y la comunicación (12).

Así, el clima organizacional se posiciona como una herramienta estratégica para el mejoramiento continuo de la calidad empresarial, ya que permite identificar factores clave de intervención y contribuye al bienestar laboral y al desempeño efectivo de la organización (14).

El Centro Hospital Guaitarilla E.S.E., ubicado en el departamento de Nariño (Colombia), atiende a una población diversa, mayoritariamente rural, y enfrenta retos de gestión del talento humano y recursos limitados. A pesar de su relevancia social, no se han documentado de manera sistemática los niveles de satisfacción laboral y clima organizacional en esta institución, lo que dificulta el diseño de estrategias de mejora ajustadas a su realidad.

Este estudio busca analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los funcionarios del Centro Hospital Guaitarilla E.S.E., durante 2023, aportando evidencia contextualizada que permita orientar políticas internas, fortalecer el liderazgo y optimizar las condiciones laborales en instituciones de salud similares. De manera novedosa, se centra en un hospital público rural, aplica un censo poblacional total y utiliza instrumentos validados en el contexto latinoamericano, incorporando además un análisis multivariado que permite controlar variables sociodemográficas y laborales. Estos elementos ofrecen evidencia robusta y poco explorada en la literatura, especialmente en instituciones de primer nivel de atención en salud.

Materiales y métodos

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y de diseño transversal. Se desarrolló entre el 01 de marzo y el 30 de noviembre de 2023 en el Centro Hospital Guaitarilla E.S.E., institución pública de primer nivel ubicada en el departamento de Nariño, Colombia, que atiende una población mayoritariamente rural.

Población y muestra: se incluyó una población de 70 trabajadores del Centro Hospital Guaitarilla E.S.E., abarcando tanto el personal administrativo como el asistencial. Se optó por trabajar con la totalidad de la población, constituyendo así una muestra de tipo censo.

Criterios de inclusión: empleados activos con contrato vigente y al menos un mes de antigüedad.

Criterios de exclusión: trabajadores en licencia o con ausencias prolongadas durante el periodo de recolección de datos.

Hipótesis:

- H0: El clima organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral.
- H1: El clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral.

Técnicas e instrumentos: como técnica se utilizó una encuesta estructurada y se empleó como instrumento un cuestionario conformado por dos secciones, como se describe a continuación:

Sección I o clima organizacional

Para la medición de este componente, se empleó la Escala de Clima Organizacional (EDCO), con previa autorización de los autores, el cual incluye preguntas específicas sobre la percepción del clima organizacional, permitiendo identificar un grado global de la percepción del colaborador hacia la organización, mediante la medición de 40 indicadores agrupados en ocho dimensiones: la realización personal, los tipos de dirección, el sentido de pertenencia, las retribuciones, la disponibilidad de recursos, la estabilidad, la claridad y coherencia en la dirección, y los valores colectivos (1). Las propiedades psicométricas de la escala muestran validez y confiabilidad en el instrumento, registrando un alfa de Cronbach de 0.8539, considerado alto (15).

Sección II o satisfacción laboral

Para determinar este componente, se adaptó el instrumento del estudio “Conceptual and

empirical similarities and differences between job insecurity and employability: a test in Peru” (16). El instrumento adaptado está conformado por 16 preguntas relacionadas con la satisfacción laboral. Las propiedades psicométricas de la escala muestran validez y confiabilidad, registrando un alfa de Cronbach entre 0.70 y 0.80 en diferentes estudios, lo que respalda su aplicación (17).

Escala de respuesta: las preguntas para las dos variables fueron estructuradas en ítems positivos y negativos. Para las preguntas positivas, la escala de valoración asignó: “Siempre” (5 puntos), “Casi siempre” (4), “Algunas veces” (3), “Muy pocas veces” (2) y “Nunca” (1). Para las preguntas negativas, la escala fue invertida: “Siempre” (1 punto), “Casi siempre” (2), “Algunas veces” (3), “Muy pocas veces” (4) y “Nunca” (5). Las preguntas positivas indagaron sobre percepciones favorables, mientras que las negativas exploraron áreas problemáticas.

Cálculo de índices: para el cálculo de los índices de clima organizacional y satisfacción laboral, se utilizó la fórmula de estandarización Min-Max (rango 1–100%). Este método ajusta los valores de las respuestas para que estén en un rango específico.

Para el clima organizacional, se calculó un índice por dimensión, sumando los valores de las preguntas y estandarizándolos; luego, se determinó el índice general, promediando los puntajes de todas las dimensiones, además de calcular la desviación estándar. Mientras que, para la satisfacción laboral, se sumaron los valores de las preguntas y se estandarizaron; posteriormente, se calculó el índice general promediando los índices individuales, obteniendo también la desviación estándar.

Clasificación de niveles:

- Clima organizacional: bajo ($\leq 46\%$), medio ($47-73\%$) y alto ($\geq 74\%$)
- Satisfacción laboral: bajo ($\leq 33\%$), medio ($34-66\%$) y alto ($\geq 67\%$)

Pruebas estadísticas: se evaluó la normalidad mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, confirmando la distribución no normal ($p < 0.05$). Con base en esto, se aplicó la correlación de Spearman (ρ) para evaluar la fuerza y dirección de la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. El coeficiente ρ varía entre -1 y 1: valores positivos cercanos a 1 indican correlación positiva fuerte, mientras que valores cercanos a -1 indican correlación negativa fuerte. Un valor cercano a 0 refleja la ausencia de correlación lineal. La significancia estadística se evaluó con un valor p , considerando significativo si $p < 0.05$.

Análisis multivariado: para complementar el análisis bivariado, se implementó un modelo de regresión lineal múltiple –método de mínimos cuadrados ordinarios, variables estandarizadas –, a fin de determinar el efecto del clima organizacional sobre la satisfacción laboral ajustando por variables sociodemográficas y laborales –edad, sexo, antigüedad, área de trabajo y tipo de contrato –.

Para el análisis estadístico se utilizaron los programas SPSS y R, así como la consolidación de los datos en el programa Excel.

Aspectos éticos: el estudio contó con aval institucional y consentimiento informado de los participantes, cumpliendo los lineamientos de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia.

Resultados

Con respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral, se encontraron los siguientes resultados (Tabla 1). El nivel de clima organizacional se situó en 77.9%, lo que representa un nivel alto, con una desviación estándar de 12.9%. Este hallazgo sugiere que el clima organizacional es percibido de manera positiva de forma general, aunque se identifican áreas específicas que podrían beneficiarse de estrategias enfocadas en fortalecer la experiencia y percepción de los funcionarios (Tabla 1).

Tabla 1. Índice de clima organizacional

Dimensión	Índice	Nivel	Desviación estándar
Relaciones interpersonales	81.4%	Alto	17.6%
Estilo de dirección	82.9%	Alto	18.5%
Sentido de pertenencia	72.8%	Medio	20.9%
Retribución	85.6%	Alto	15.0%
Disponibilidad de recursos	84.6%	Alto	17.1%
Estabilidad	64.1%	Medio	21.7%
Claridad y coherencia en la dirección.	73.6%	Medio	16.8%
Valores colectivos	77.9%	Alto	17.2%
Índice clima organizacional	77.9%	Alto	12.9%

Fuente: elaboración propia.

El análisis estadístico resalta dimensiones del clima organizacional con índices superiores al 74%, lo que refleja un alto nivel de percepción positiva por parte de los empleados. Estas dimensiones incluyen: relaciones interpersonales (81.4%), estilo de dirección (82.9%), retribución (85.6%), disponibilidad de recursos (84.6%) y valores colectivos (77.9%). Estos resultados evidencian que los empleados se sienten generalmente satisfechos con la calidad de las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, la retribución y la disponibilidad de recursos en el entorno laboral (Tabla 1).

En contraste, se observan dimensiones con índices inferiores al 74%, lo que indica posibles áreas de mejora. Entre estas se encuentran: sentido de pertenencia (72.8%), estabilidad (64.1%) y claridad y coherencia en la dirección (73.6%). Estos resultados sugieren

que algunos empleados no se sienten completamente conectados con la organización y que existen inquietudes sobre la estabilidad laboral, aspectos que representan desafíos para la institución (Tabla 1).

En la Tabla 2 se presenta el índice de satisfacción laboral en el Centro Hospital Guaitarilla E.S.E., que fue de 83.6%, lo que indica un nivel alto de satisfacción entre los empleados. No obstante, se observa la variabilidad en los niveles de satisfacción, reflejada en una desviación estándar de 15.6%. Aunque la mayoría de los funcionarios reportan altos niveles de satisfacción, motivación y disfrute en su trabajo, se identifican áreas de mejora relacionadas con el salario, beneficios, orientación sobre el desempeño y comunicación interna. Estos hallazgos destacan la necesidad de diseñar estrategias que promuevan mayor equilibrio y coherencia en la satisfacción laboral del personal.

Tabla 2. Índice satisfacción laboral

	Índice	Nivel	Desviación estándar
SATISFACCIÓN LABORAL	83.6%	Alto	15.6%

Fuente: elaboración propia.

Para establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los funcionarios del Centro Hospital Guaitarilla E.S.E., se realizó un análisis de la distribución de ambos índices. Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov a los conjuntos de datos, cuyos resultados se presentan en la Tabla 3.

Los valores obtenidos fueron 0.151 para satisfacción laboral y 0.115 para clima organizacional, lo que indica diferencias significativas respecto a una distribución normal y lleva a rechazar la hipótesis nula. Se concluye que los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 3. Normalidad de la distribución

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Índice satisfacción laboral	0.151	70	0.000
Índice clima organizacional	0.115	70	0.022

Fuente: elaboración propia.

Posteriormente, se aplicó la prueba de Rho de Spearman para evaluar la relación entre ambos índices, encontrando una correlación positiva y significativa ($\rho = 0,772$; $p < 0,01$), lo que indica una fuerte asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Este hallazgo sugiere que las mejoras en el clima organizacional están asociadas con incrementos en la satisfacción laboral y viceversa (Tabla 4).

Tabla 4. Prueba de Rho de Spearman

Correlaciones		índice satisfacción	índice clima
Rho de Spearman	índice satisfacción	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,772**
		N	70
	índice clima	Coefficiente de correlación	,772**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	70
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: elaboración propia.

Estos hallazgos son relevantes para la gestión hospitalaria, ya que respaldan la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Mejorar el clima organizacional no solo es valioso en sí mismo, sino que también puede beneficiar la satisfacción general del personal mediante intervenciones focalizadas.

Con el fin de profundizar en esta relación, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple para evaluar la contribución del clima organizacional a la satisfacción laboral, controlando por variables sociodemográficas y laborales. El modelo resultó estadísticamente significativo [$F(12,57)=8.930$; $p<0.001$] y explicó un 58% de la variabilidad de la satisfacción laboral (R^2 ajustado = 0.580).

El clima organizacional se identificó como el predictor más significativo ($\beta = 0.9176$; $p < 0.001$), confirmando que la relación entre ambas variables es robusta incluso tras ajustar por factores sociodemográficos. De las variables de control, únicamente el tipo de contrato mostró efecto significativo: los empleados

con contrato indefinido reportaron mayor satisfacción ($\beta = 0.1204$; $p < 0.05$) en comparación con los de contrato a término fijo. La edad, el sexo, la antigüedad y el área de trabajo no presentaron influencia significativa en este modelo (Tabla 5).

Tabla 5. Análisis multivariado de la satisfacción laboral

Análisis multivariado de la satisfacción laboral		
Variable	Coefficiente (B)	Valor p (P t)
Clima organizacional	0.9176**	0.000**
Edad: 31–40 años	0.0474	0.133
Edad: 41–50 años	0.0059	0.887
Edad: 51–60 años	-0.0287	0.555
Edad: ≥ 61 años	-0.1361	0.252
Sexo: Mujer	-0.0286	0.340
Área de trabajo: Asistencial	0.0314	0.262
Antigüedad: 4–6 años	-0.0558	0.290
Antigüedad: <1 año	-0.0059	0.837
Antigüedad: >7 años	-0.0137	0.816
Tipo de contrato: Indefinido	0.1204**	0.036**
Tipo de contrato: Prestación de servicios	0.0733	0.112
** indican significancia estadística ($p < 0.05$).		

Fuente: elaboración propia.

Discusión

Al establecer el índice general de clima organizacional en el Centro Hospital Guaitarilla, E.S.E., este se percibió como positivo, lo que coincide con estudios recientes como el de Bustamante et al. (18), quienes hallaron una correlación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en hospitales del sistema público peruano, destacando el papel de las relaciones interpersonales como dimensión clave para el bienestar de los profesionales de enfermería. De igual manera, Guerra et al. (19) reportaron que un clima organizacional saludable en servicios de atención móvil está directamente asociado con mayor satisfacción de los usuarios, reforzando la importancia de una gestión adecuada del ambiente laboral en salud. Asimismo, Hastuti et al. (20) encontraron que el clima organizacional, junto con la carga de trabajo y la atención centrada en el paciente, es determinante para mejorar la calidad de los servicios de enfermería.

A diferencia de investigaciones previas que se han limitado a análisis descriptivos o correlacionales, este estudio aporta un valor agregado al integrar un modelo multivariado que confirma el papel predictor del clima organizacional sobre la satisfacción laboral, incluso al ajustar por variables sociodemográficas y laborales. Este enfoque metodológico, sumado al carácter censal y al contexto hospitalario rural, constituye un aporte original para la comprensión de estas dinámicas en el sector salud latinoamericano. Estos resultados respaldan la hipótesis de que una percepción positiva del ambiente de trabajo es un indicador alentador vinculado a mayores niveles de productividad, compromiso y bienestar general del personal. Sin embargo, algunos autores, como Arauco-Jiménez (21) y Calizaya (22), han encontrado que un clima organizacional negativo puede deteriorar la calidad de la atención, lo que refleja los problemas de gestión y las condiciones precarias que a menudo enfrentan los trabajadores de la salud.

Frente a la satisfacción laboral, los resultados obtenidos indican un nivel alto, lo que coincide con investigaciones como las de Federico et al. (23), quienes demostraron que un clima positivo y una alta satisfacción laboral son predictores significativos de la felicidad subjetiva en profesionales del sector salud. Ahmad et al. (24) también resaltan que el apoyo organizacional y la percepción de un entorno saludable influyen directamente en la calidad del cuidado y en los niveles de satisfacción de los trabajadores, reforzando la necesidad de políticas de soporte laboral.

Los resultados de la presente investigación complementan los planteamientos de Aquino (25) y el modelo de Herzberg, en el cual la satisfacción laboral depende de factores motivacionales (intrínsecos) y de higiene (extrínsecos). Castro et al. (26) advierten que una gestión inadecuada del clima organizacional puede derivar en riesgos psicosociales y desgaste emocional del personal sanitario, lo que resalta la importancia de mantener estrategias de bienestar integral. Por tanto, la satisfacción laboral sigue siendo una característica esencial para garantizar la motivación, productividad y calidad asistencial.

Finalmente, existe una correlación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Lo que refuerza con estudios como el de Bustamante et al. (18), que reportaron correlaciones moderadas a altas entre ambas variables en hospitales públicos, y el de Guerra et al. (19), quienes destacaron que el clima organizacional es determinante en la percepción de la calidad asistencial de los usuarios. De la Cruz et al. (27) y Arévalo et al. (28) también concluyen que estas variables son pilares estratégicos en la gestión institucional, mientras que Hastuti et al. (20) enfatizan que el fortalecimiento del clima organizacional incrementa la efectividad del cuidado centrado en el paciente, mejorando resultados clínicos y administrativos. En conjunto, estas evidencias respaldan que las mejoras en el clima organizacional se reflejan en mayores niveles de satisfacción laboral y en un mejor desempeño institucional.

En consecuencia, los resultados del análisis multivariado en este estudio coinciden con Ahmad et al. (24) y Rafi et al. (29), quienes sostienen que el apoyo organizacional y factores relacionados con liderazgo, comunicación y autonomía son predictores robustos de la satisfacción laboral. Este hallazgo refuerza que el clima organizacional no solo tiene una relación directa con la satisfacción, sino que es su principal predictor, incluso al controlar variables sociodemográficas.

En este estudio, la edad, sexo, antigüedad y área de trabajo no mostraron efecto significativo sobre la satisfacción, mientras que el tipo de contrato sí se asoció positivamente con mayores niveles de bienestar laboral. Este hallazgo es consistente con Epstein et al. (30), quienes señalan que las percepciones de inequidad en los sistemas de salud pueden aumentar la búsqueda de estabilidad laboral y seguridad contractual, elementos clave para mejorar el compromiso y la retención del personal.

De forma integral, estos resultados demuestran que el fortalecimiento del clima organizacional es una estrategia central para mejorar el desempeño, la motivación y el bienestar del personal de salud, impactando directamente en la calidad de los servicios y en la satisfacción de los usuarios (18,19). Además, Castro et al. (26) enfatizan la necesidad de gestionar de manera preventiva los riesgos psicosociales en hospitales, integrando políticas de bienestar laboral. Por lo tanto, promover entornos laborales saludables y estables constituye una inversión estratégica para las instituciones de salud.

Finalmente, es importante resaltar que, a pesar de las fortalezas del estudio, como la población estudiada y el uso de instrumentos validados, se reconoce la limitación del diseño transversal, el cual impide establecer causalidad. Por tanto, se sugiere que futuras investigaciones empleen metodologías longitudinales y análisis cualitativos para una comprensión más profunda de la dinámica entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Conclusiones

La identificación del clima organizacional reveló una perspectiva favorable en las dimensiones de relaciones interpersonales, estilo de dirección, retribución y disponibilidad de recursos. Sin embargo, se identifican oportunidades de mejora en aspectos como el sentido de pertenencia, la estabilidad laboral, la claridad y coherencia en la dirección y los valores colectivos, indicando la necesidad de implementar estrategias que promuevan la seguridad laboral, el fortalecimiento de la gestión administrativa y una cultura organizacional basada en la colaboración y el compromiso.

La satisfacción laboral reveló un panorama generalmente positivo, puesto que la mayoría de los funcionarios reportaron altos niveles de satisfacción, motivación y orgullo en sus roles. Los resultados destacan un entorno laboral gratificante, donde los empleados disfrutaban de sus responsabilidades, se sienten cómodos con el ambiente y valoran las

relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Sin embargo, existen áreas para el fortalecimiento y la mejora continua, como la satisfacción salarial y la orientación sobre el desempeño, puesto que estas áreas representan oportunidades significativas para fortalecer aún más la experiencia laboral y la percepción del personal en la organización.

Existe una fuerte correlación positiva entre el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional en el Centro Hospital Guaitarilla E.S.E. Esta relación sugiere que a medida que mejora el clima organizacional, también aumenta la satisfacción laboral de los empleados, y viceversa, resaltando la importancia de considerar estos dos componentes como factores clave en la administración en salud, por el impacto positivo que se genera en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, así como en el desempeño organizacional y la calidad en la prestación de servicios de salud.

Agradecimientos: este trabajo de investigación fue posible gracias al apoyo de diversas personas e instituciones. Agradecemos a la Magíster Janeth Lorena Chavez Martínez por su valiosa asesoría; al Dr. Enrique Villota, Gerente del Hospital Guaitarilla E.S.E y a su equipo de trabajo, por facilitar el acceso y colaborar con el estudio, y a la Universidad Mariana por brindar los recursos necesarios. También extendemos nuestro reconocimiento a los participantes del estudio por su tiempo y aportes. Asimismo, a nuestros familiares y amigos por su constante apoyo y aliento.

Declaración de conflicto de intereses: los autores declaran que no existe ningún conflicto de intereses que pudiera haber influido en los resultados, desarrollo o publicación de esta investigación.

Financiación: este estudio fue financiado con recursos propios de los autores, sin apoyo económico de instituciones públicas o privadas.

Referencias bibliográficas

1. Castañeda Muñoz M, Gonzales Vera AJ. Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Homecenter de Trujillo [Internet]. 2020 [citado 2024 Jun 13]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/9608>
2. Paredes-Sumari ET, Lavanda-Reyes FA, Martínez-García RF. Clima organizacional y gestión de servicios en hospitales públicos de la Provincia de Ica, 2018. Dominio de las Ciencias. 2021;7(3):973-89. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229680>
3. Medina-Pariente NM, Heredia-Llatas FD. Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica: Una revisión literaria. Revista Científica de la Universidad Técnica de Machala. 2023;5(2):1-10. Disponible en: <https://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/rriics/article/view/1466>
4. Echabaudez Paredes AM, Carhuachuco Ccopa JA. Influencia del modelo de gestión del talento humano en la mejora del clima organizacional [Internet]. 2019 [citado 2024 Jun 13]. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2283/Annie_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf
5. Lydell M, Hildingh C, Söderbom A, Ziegert K. How to promote workplace health in order to work into old age: Experiences from employees in an industrial setting. Scientifica. 2019;2019:3942569. Disponible en: <https://doi.org/10.1155/2019/3942569>
6. Verdesoto Velastegui OS, Yugcha Chamba NM. El clima organizacional en los emprendimientos comunitarios del cantón Tisaleo [Internet]. 2022 [citado 2024 Jun 13]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35100>
7. Bravo Rojas LM, Egusquiza Rodríguez MJ, Ruiz Choque M, Manrique Nugent MAL. Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. Rev Venez Gerenc. 2023;28(101):171-84. doi: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
8. Cardozo Burgos CM. Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del programa de psicología de la Universidad de Pamplona (norte de Santander-Colombia) [Trabajo de grado]. Universidad de Pamplona; 2019 [citado 2024 Jun 13]. Disponible en: <http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/handle/20.500.12744/3505>
9. Pilligua Lucas CF, Arteaga Ureta FM. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoam Adm. 2019;15(28). Disponible en: <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686>
10. Dávila Moran RC, Agüero Corzo EC, Ruiz Nizama JL, Guanilo Paredes CE. Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. Rev Venez Gerenc. 2021;26(5):663-77. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890538>
11. Marín Giraldo AC. Clima organizacional y satisfacción laboral en empleados de una empresa prestadora de servicios de salud en Medellín [Internet]. 2020 [citado 2024 Jun 13]. Disponible en: <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/15070>
12. Quispe Terán RF, Riojas Huamán RF. Clima organizacional en los trabajadores de la empresa Ricsam Ingenieros SRL Cajamarca, Perú [Internet]. 2020 [citado 2024 Jun 13]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3980>

13. Bárcenas Enriquez DR, Pastás Cuayal EA, Pantoja Montero MA. Clima organizacional en funcionarios públicos de la Secretaría de Gobierno de Pasto. *Informes Psicol.* 2021;21(1):217–29. doi: <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a14>
14. González D, Morales D. Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digit Publ CEIT.* 2020;5(5):79–93. doi: <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
15. Ramos Aponte JA. Liderazgo transformacional y clima organizacional en hospitalización del Hospital de Lircay 2022 [Tesis]. Universidad Nacional de Huancavelica; 2023. Disponible en: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/533c128f-a858-436c-8a27-bc709a1af6f7/content>
16. García García NY. Clima organizacional en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima, 2023 [Tesis]. Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121411/Garcia_GNY-SD.pdf
17. Padilla Montes FM. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callao [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5076>
18. Bustamante Vidaurre ML, Gálvez Díaz NC, Arrunátegui Huamán B. P. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *RVG*;28(9),150–161. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142736>
19. Guerra Elera FB, Lama Morales RA., Guerra Delgado MS, Elera Ojeda RN. Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. *Horiz. Med.* 2023;23(1). Disponible en: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2022.v23n1.04>
20. Hastuti AW, Aini Q. Impact of Organizational Climate, Workload, and Patient-Centered Care in Hospital to Improve Nursing Service Quality. *Journal of Angiotherapy.* 2024;8(5), 1–6. Disponible en: <https://doi.org/10.25163/angiotherapy.859702>
21. Arauco-Jiménez KC, Enriquez-Villavicencio P, Huachaca-Urbina AR. Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria. *Rev Cient UCSA.* 2024;11(1):19–29. Disponible en: [10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.01](https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.01)
22. Calizaya Gutiérrez AS. Clima organizacional y satisfacción del personal médico del servicio de centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima [Tesis de maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2021 [citado 2024 Jun 13]. Disponible en: <https://repositorio.unjfc.edu.pe/handle/20.500.14067/5159>
23. Federico Valle OS, Díaz Pincheira FJ, Carrasco M. Clima y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en el trabajo en una muestra de funcionarios del sector salud mexicano. *Contaduría y Administración.* 2024;69(4), 231–253. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9418386>
24. Ahmad, M. S., Barattucci, M., Ramayah, T., Ramaci, T., & Khalid, N. (2022). Organizational support and perceived environment impact on quality of care and job satisfaction: a study with Pakistani nurses. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(6), 677–693. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-09-2021-0179>
25. Aquino Sánchez EC, Carhuas YY. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del hospital de apoyo Manuel Angel Higa Arakaki Satipo-2019 [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional del Centro del Perú; 2023. Disponible en: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9182/T010_47053784_T.pdf
26. Castro Méndez N, Suárez Cretton X. Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas.* 2022;16(1):1–13. Disponible en: <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
27. De la Cruz Pérez LR, Ramírez Miranda E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora.* 2021;8(2):47–52. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
28. Arévalo Barrera MJC, Quiroz Carhuatanta MSJ, Delgado Bardales JM. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Cienc Lat.* 2021;5(5):8615–54. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943>
29. Rafi'i MR, Hanif SAM, Bin Daud F. Exploring the link between healthcare organizational culture and provider work satisfaction: A systematic review. *BMC Health Serv Res.* 2025;25:904. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12973-6>
30. Epstein, D., Jiménez-Rubio, D. ¿Qué revela sobre el sistema público sanitario la contratación de un seguro de salud privado? *Gaceta Sanitaria.* 2019;33(5):437–443. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.03.009>