



Clima y Satisfacción Laboral En Funcionarios Del Sector Salud

Climate and Job Satisfaction in Health Sector Officials

María Gutiérrez-Calderón¹; Yadid Paternina-Avilez²; Danys González-Payares³; Ximena Mercado-Martínez⁴; Liceth Acosta-Guerra⁵

Recibido: 30-09-2023. Aceptado: 22-12-2023.

RESUMEN

Objetivo: El artículo presenta los hallazgos de una investigación que tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima y la satisfacción laboral de los empleados de una ESE proveedora de servicios de salud en el período postpandemia. **Método:** El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño transversal, donde participaron 21 trabajadores de la institución. Se utilizaron encuestas tipo Likert para medir el clima laboral y el cuestionario de Satisfacción S21/26 (Meliá y Peiró, 1998) para evaluar la satisfacción laboral. **Resultados:** Se encontró que el clima laboral en la ESE es mayormente favorable, aunque los principales desafíos están relacionados con los estilos de liderazgo. En cuanto a la satisfacción laboral, en general es positiva, pero existen áreas de menor satisfacción, como los estilos de supervisión, la carga de trabajo y las condiciones de trabajo precarias. Se observó una relación entre ambas variables, donde los aspectos negativos del ambiente laboral influyen en la satisfacción percibida por los empleados. **Conclusiones:** Los resultados respaldan la relación directa entre el clima y la satisfacción laboral, destacando la importancia de mejorar el ambiente laboral para aumentar la satisfacción de los trabajadores.

Palabras clave: clima; satisfacción laboral; trabajadores; post pandemia.

¹ Doctora en Psicología. Corporación Universitaria del Caribe Cecar. Sincelejo. Colombia. Email: maria.gutierrezc@cecar.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7576-5273>

² Magister en Gestión del Recurso Humano. Decana de la Facultad de Humanidades y Educación Corporación Universitaria del Caribe. Cecar. Email: yadid.paternina@cecar.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3524-8319>

³ Estudiante del programa de psicología. Corporación Universitaria del Caribe Cecar. Sincelejo. Colombia. Email: danys.gonzalez@cecar.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1420-8790>

⁴ Estudiante del programa de psicología. Corporación Universitaria del Caribe Cecar. Sincelejo. Colombia. Email: ximena.mercado@cecar.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-4390-5743>

⁵ Estudiante del programa de psicología. Corporación Universitaria del Caribe Cecar. Sincelejo. Colombia. Email: liceth.acosta@cecar.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9027-7860>

ABSTRACT

Objective: The article presents the findings of a research study that aimed to establish the relationship between work climate and employee satisfaction in an ESA health service provider in the post-pandemic period. **Method:** The study adopted a quantitative, cross-sectional, correlational approach, with the participation of 21 employees of the institution. Likert-type surveys were used to measure work climate and the S21/26 Satisfaction questionnaire (Meliá and Peiró, 1998) to assess job satisfaction. **Results:** The work climate in the ESE was found to be mostly favourable, although the main challenges are related to leadership styles. Job satisfaction is generally positive, but there are areas of lower satisfaction, such as supervisory styles, workload and poor working conditions. A relationship between the two variables was observed, where negative aspects of the work environment influence employees' perceived satisfaction. **Conclusions:** The results support the direct relationship between work climate and job satisfaction, highlighting the importance of improving the work environment to increase employee satisfaction.

Keywords: climate, job satisfaction, workers, post pandemic.

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral y el nivel de satisfacción de los empleados representan aspectos cruciales en cualquier organización, ya que tienen un impacto significativo en la productividad y eficiencia laboral, así como en el bienestar psicosocial de los trabajadores. El ambiente laboral abarca las percepciones de los empleados sobre la estructura organizativa, sus responsabilidades asignadas y las relaciones interpersonales, jugando un papel fundamental en su bienestar general y en su actitud positiva hacia sus tareas diarias. Por otro lado, la satisfacción laboral se refiere a los sentimientos y percepciones que los individuos tienen con respecto a su lugar de trabajo, lo cual resulta de la interacción compleja entre sus necesidades personales y las demandas del trabajo (Morillo, 2006).

Según la investigación de Jiménez et al. (2020) resulta crucial evaluar el clima organizacional, ya que los empleados perciben directa o indirectamente aspectos que impactan en su comportamiento y, por ende, en los entornos laborales. Por otra parte, en los análisis del clima laboral, es esencial identificar su influencia en el sistema organizacional y en el comportamiento individual. En cuanto a la satisfacción laboral, según Pino et al. (2020) lo verdaderamente significativo de estas investigaciones es el efecto que tienen en el bienestar emocional de los trabajadores.

Por su parte, Zargar et al. (2019) sostiene que algunas veces la insatisfacción laboral viene desde experiencias vividas en el hogar, debido a posibles problemas que puedan estar presentándose en ese contexto y no son directamente ocasionados por problemas organizacionales. Es por lo anterior que es relevante desarrollar estudios en este tipo de variables actitudinales, luego de un periodo de confinamiento social, por consecuente de la pandemia Covid -19. Se debe de reconocer entonces que la satisfacción laboral se convierte en un factor fundamental para el bienestar de los trabajadores como de la misma organización.

En el contexto actual, tras el prolongado impacto de la pandemia de Covid-19, se han observado cambios significativos en los entornos laborales. Para las empresas, garantizar un ambiente laboral satisfactorio para sus empleados se ha vuelto un desafío, caracterizado por la incertidumbre, la inestabilidad y los conflictos interpersonales que han surgido en estos escenarios. Según señala Bárcenas (2020), a nivel mundial, la pandemia ha transformado tanto el estilo de vida como la forma en que se lleva a cabo el trabajo, destacando la importancia crucial que tiene el entorno laboral en el progreso organizacional y en la retención del personal en su lugar de trabajo.

En el entorno actual, tras la reanudación económica y a pesar de la persistencia de algunos síntomas prevalentes asociados al covid-19, la población en general ha retomado la responsabilidad de volver a sus lugares de trabajo. No obstante, los empleados que han comenzado a reincorporarse podrían enfrentar desafíos emocionales y llevar consigo aprendizajes tanto sociales como personales de la época vivida, lo que influiría en su contribución al entorno laboral desde una perspectiva cognitiva y comportamental.

De acuerdo con lo anterior, es fundamental la realización de estudios relacionados con los constructos de clima y satisfacción laboral, donde se puedan evaluar y a su vez contribuir desde las evidencias empíricas las nuevas realidades de las dinámicas empresariales. Pedraza (2020) realizó una investigación de la gestión del capital humano sobre clima y la satisfacción laboral desde la perspectiva de funcionarios de organizaciones de carácter público y privado, a partir de este acercamiento investigativo el autor, logró determinar la correlación existente entre dichas variables. Los resultados obtenidos arrojaron que el clima organizacional es un constructo bastante complejo, puesto que es multidimensional e incluye componentes como el afecto, la recompensa, el apoyo, la identidad y estándares relacionados con los diferentes comportamientos derivados de las funciones asignadas. Del mismo modo se logró comprobar a través de esta investigación, que sólo tres de los cinco componentes (afecto, estándares, identidad) muestran relaciones favorables y fundamentales con relación a la satisfacción extrínseca e intrínseca.

Por su parte, autores como Farah et al. (2021) en su estudio realizado para determinar la relación entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral durante la época de la pandemia Covid-19, lograron confirmar la alta relación entre estos constructos. Lo anterior ratifica la relevancia para los escenarios empresariales de poner en marcha estrategias que permitan promover, mejorar y fortalecer aquellos factores que directa e indirectamente contribuyen a estas dos variables.

El clima organizacional es entendido además como ese conjunto de particularidades que tiene la facultad de provocar efectos sobre el comportamiento, los vínculos interpersonales de los trabajadores en los contextos laborales (Bernal et al. 2018). Según Chiavenato (2019), el clima organizacional se define como el contexto o ambiente en el que los empleados llevan a cabo sus distintas tareas. Este ambiente está influenciado por varios elementos, incluidas las percepciones y características individuales de los empleados, así como las acciones emprendidas por la empresa. Chiavenato destaca como aspectos del clima laboral la comunicación, el entorno físico y social, los estilos de liderazgo, la estructura organizativa, la motivación y el sentimiento de pertenencia.

Al analizar el clima laboral desde sus diferentes concepciones se identifican conceptos muy relacionados a la forma como los trabajadores contemplan sus ambientes de trabajo, convirtiéndose en ocasiones en apreciaciones de tipo grupal que nacen de las interacciones habituales que se presentan en la organización y generan un tipo de repercusión positiva o negativa sobre la productividad y satisfacción del personal (Bustamante y Grandón, 2016).

Desde el punto de vista de Autores como Segredo et al. (2015) el clima organizacional es un componente relevante e indispensable para poder lograr el cumplimiento de las estrategias y objetivos a nivel organizacional. Los autores consideran la relevancia de diagnosticar el clima laboral, lo cual permitirá identificar los diferentes cambios que se pueden estar presentando en los contextos organizacionales y de esta forma poder contribuir al cumplimiento de metas. Es de esta forma que los ambientes de trabajo son el conjunto de particularidades donde los efectos más relevantes impactan sobre la conducta y el vínculo laboral de los trabajadores (Bernal et al., 2015).

Siguiendo las afirmaciones de autores como Paco y Matas (2015) la ausencia de un buen clima laboral tiene sus incidencias no solo en el rendimiento de los trabajadores, sino que también pueden ser una de las principales causas generadora de los conflictos interpersonales al interior de la organización. Lo anterior es resaltado una vez más por los autores Torres y Zegarra (2014), los cuales manifiestan que uno de los mayores inconvenientes para alcanzar un adecuado clima laboral está relacionado con la falta de liderazgo de las personas que asumen la dirección y de las pocas posibilidades que les brindan a los colaboradores de incluirse con agrado en los cambios, las tomas de decisiones y el buen desarrollo de las funciones cotidianas.

Ahora bien, con respecto a la variable de satisfacción laboral autores como García et al. (2010), Gil (2017), Rice et al. (1991) consideran que la satisfacción laboral son las percepciones obtenidas como resultados de los deseos y expectativas que espera obtener el trabajador con el desempeño en su puesto de trabajo, y que pueden estar relacionadas con las oportunidades, la remuneración, la autonomía y la promoción desde su puesto de trabajo. Visto desde otro punto de vista la satisfacción laboral es considerada como la disposición que presentan las personas frente a su trabajo, la cual está influenciada por las creencias y valores con respecto a su propio lugar donde desarrollan las funciones asignadas.

De acuerdo con las investigaciones que fueron realizadas por Robbins (1998) se encontró que las causas primarias que establecen la satisfacción laboral están relacionadas con los retos del trabajo, los sistemas de salario justo, las circunstancias favorables que pueda tener el empleo y las buenas relaciones interpersonales que brinden la oportunidad de un soporte psicosocial entre los compañeros de trabajo. Según lo expuesto por Vázquez et al. (2003) las buenas relaciones en el lugar de trabajo van a repercutir en el bienestar que tiene cada trabajador con su equipo, lo cual ayudará al cumplimiento de los deberes y a su vez generará sentimientos de satisfacción, sentido de pertenencia y compromiso profesional.

Un aporte agregado a la satisfacción laboral fue el otorgado por Wright y Davis (2003) los cuales consideraban que esta variable surgía por la interacción entre los trabajadores y su contexto de

trabajo, donde debería de existir una relación congruente entre lo que desean los empleados a nivel laboral y lo que siente que recibe. A la anterior afirmación se le agrega las aseveraciones de autores como Lee y Chang (2008) con su afirmación que las actitudes generalizadas que las personas tienen con respecto a su lugar de trabajo se conciben como satisfacción laboral.

Autores en el campo de la psicología organizacional, como Locke (1976 citado en Mason y Griffin, 2002; Hancer y George, 2003) respaldan la idea de que la satisfacción laboral se define como un estado emocional que surge de la percepción positiva y placentera del entorno laboral. Esto implica que cuando los trabajadores se sienten satisfechos con su ambiente de trabajo, sus responsabilidades y su compensación, es más probable que experimenten un estado emocional positivo. Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución de salud, especialmente tras la reactivación económica posterior al período de pandemia.

MÉTODO

La investigación en cuestión se basa en un enfoque cuantitativo, el cual, de acuerdo con Ortega (2018), se enfoca en la medición numérica de las variables objeto de estudio. Este enfoque requiere que las variables sean observables o medibles para llevar a cabo un análisis de los datos obtenidos. Además, el alcance del estudio es correlacional, ya que se busca medir la relación entre las variables de clima y satisfacción laboral. Es importante destacar que este tipo de análisis aporta un valor explicativo, ya que al identificar la relación entre dos o más variables, permite una mayor comprensión de los fenómenos estudiados (Hernández et al. 2014).

Procedimiento

Para poder llevar a cabo la investigación, en un primer momento, se solicitó la autorización del director de la ESE y de esta forma convocar a los funcionarios de la entidad para realizar la socialización de la propuesta de investigación y el respectivo diligenciamiento de los consentimientos informados. Posterior a esto, se hace la entrega de la encuesta tipo Likert la cual evaluaba el clima organizacional, donde el participante debía marcar de acuerdo con su concepto y con la cual se sentía identificado, así como también se les entregó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá & Peiró, 1998). Para el desarrollo de las dos pruebas los participantes contaron con una (1) hora. Posterior a la obtención de los datos correspondientes de cada instrumento, se organizaron y se clasificaron para poder adquirir toda la información requerida, para este punto se utilizó la prueba Pearson en el software SPSS, y de esta forma realizar la correlación existente entre las dos las variables.

Participantes

La muestra estuvo conformada por el total de la población que corresponde a 21 trabajadores de la ESE del sector salud, por ser una población pequeña, utilizando los criterios del muestreo intencional. El 80% de los participantes fueron mujeres y un 20% restantes hombres, el rango de edad de los participantes se encontraba entre 18 y 45 años, con un promedio de edad de 28 y el nivel sociodemográfico estaba comprendido entre el 1 y el 2, en el cual el 70% de la población pertenecen al nivel 1 y el 30% al nivel 2.

Instrumentos

Se emplearon instrumentos de recolección de datos para el desarrollo de la investigación. Con respecto a la variable de clima laboral se aplicó una encuesta tipo Likert diseñada y validada en un estudio realizado por Wilches (2018). Esta encuesta fue diseñada con el propósito de analizar diversos aspectos vinculados al liderazgo, como las relaciones entre los empleados y directivos, las estrategias de trabajo en equipo y las propuestas para resolver conflictos. Además, abordó la subvariable de participación, la cual engloba los espacios de comunicación e intercambio de información, así como el reconocimiento de la capacidad de los empleados para completar tareas y tomar decisiones.

Se empleó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26, desarrollado y validado por Meliá y Peiró (1989), para evaluar la satisfacción laboral de los trabajadores. Este cuestionario permitió determinar el nivel de satisfacción laboral de los participantes y demostró una alta fiabilidad, con un coeficiente

alfa de 0.90. Consta de 26 ítems con respuestas dicotómica (verdadero o falso), donde se solicita a los participantes que seleccionen la afirmación que mejor se ajuste a su situación laboral. Los rangos de la escala utilizada para evaluar la satisfacción se ubican de la siguiente manera: 26 a 34 indican un nivel de satisfacción baja; 35 a 43 satisfacción media; y 44 a 52 satisfacción alta. El instrumento permitió evaluar seis elementos relacionados con la satisfacción laboral, donde se incluye la supervisión y participación en las organizaciones, el tipo de trato que reciben, la formación y el tipo de participación que ellos tiene al momento de tomar decisiones, lo mencionado anteriormente se encontrará en las preguntas No. 10,11,13,15,16,17,19,20 y 21.

Por otro lado, la satisfacción con respecto a la remuneración que hace relación al cumplimiento de los convenios establecidos en la empresa, los estímulos económicos, las negociaciones laborales que se realizan, la formación y la promoción que reciben, son evaluados con las preguntas No. 9,4,10,12,14,24. La satisfacción intrínseca es abordada con las preguntas No. 1, 2, 3,18. Las relacionadas con el ambiente físico con los numerales 6, 7, 8,24. Las de satisfacción de cantidad de producción en las No. 5,26 y por ultimo las relacionadas con la satisfacción de calidad de producción se encontraran contempladas en las preguntas No. 24 y 25. Por consiguiente, para realizar la medición de las dimensiones se hace necesario sumar los ítems de cada dimensión y luego obtener la puntuación total, considerando los reactivos que hacen de cada una de las dimensiones y de esta forma poder identificar los niveles de satisfacción de los empleados.

RESULTADOS

Para exponer los resultados se tiene en cuenta las variables de estudios donde se hace primero la presentación de los resultados encontrados en cada una de ella y luego la correlación existente. Para el caso de la variable de clima organizacional se tomaron como unidades de análisis la relación con el jefe y compañeros de trabajo, encontrando la siguiente información:

Resultados de la dimensión liderazgo

En cuanto a la dimensión del liderazgo, los participantes mayoritariamente optaron por las respuestas "ni de acuerdo ni en desacuerdo" y "en desacuerdo". Respecto a la pregunta sobre la clarificación de funciones por parte del jefe y la comprensión de los roles laborales, el 95,2% seleccionó esta opción de respuesta. Con relación a la cuestión sobre el establecimiento de metas claras y medibles, el 100% de los participantes eligió la misma opción previamente mencionada. Al explorar si los jefes motivan a los trabajadores para establecer metas claras y medibles, el 100% respondió estar en desacuerdo.

Tabla 1. Resultados de la dimensión Liderazgo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	95,2	95,2	95,2
El jefe se encarga de clarificar las funciones que cada uno debe realizar en su trabajo y de que cada trabajador entienda lo que debe hacer.	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	16	76,2	76,2	76,2
3.Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	9,5	9,5	85,7
4. En desacuerdo	2	9,5	9,5	95,2
El jefe inmediato establece metas claras y medibles para el proceso.	1	4,8	4,8	100,0

Total	21	100,0	100,0	
1. Totalmente de acuerdo	2	9,5	9,5	9,5
2. De acuerdo	2	9,5	9,5	19,0
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	14	66,7	66,7	85,7
4. En desacuerdo	2	9,5	9,5	95,2
El jefe se encarga de que cada trabajador aporte ideas para la resolución de conflictos y sean resueltos de manera constructiva.	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Dimensión trabajo en equipo

Con relación a la dinámica trabajo en equipo se logró obtener la siguiente información: A los participantes se les preguntó sobre la dinámica de flujo de información en el equipo de trabajo. El 38.1% indicó estar de acuerdo en que la información circula efectivamente en los equipos laborales, mientras que el 57.1% expresó estar indeciso al respecto. Respecto al reconocimiento de los aportes, el 57.1% de los participantes indicó estar indeciso, mientras que solo un 9.5% afirmó estar de acuerdo en que la empresa valora sus contribuciones.

Tabla 2. Resultados dimensión trabajo en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2. De acuerdo	8	38,1	38,1	38,1
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	12	57,1	57,1	95,2
La información entre los diferentes procesos y entre mi grupo de trabajo fluye rápidamente.	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	
2. De acuerdo	6	28,6	28,6	28,6
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	12	57,1	57,1	85,7
4. En desacuerdo	2	9,5	9,5	95,2
Mi equipo de trabajo reconoce mis aportes.	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	
1. Totalmente de acuerdo	2	9,5	9,5	9,5
2. De acuerdo	8	38,1	38,1	47,6
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	38,1	38,1	85,7
4. En desacuerdo	2	9,5	9,5	95,2
Los resultados favorables son resultados del trabajo en equipo	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Dimensión resolución de conflictos

Con respecto a la dimensión de resolución de conflictos los participantes presentaron sus repuestas de la siguiente forma:

Al indagar si el equipo de trabajo cuenta con un enfoque que facilite la resolución de conflictos, el 95.2% optó por la respuesta "ni de acuerdo ni en desacuerdo". En relación con la disposición del jefe para que los empleados compartan ideas creativas durante la resolución de conflictos, un 9.5% estuvo totalmente de acuerdo, otro 9.5% estuvo de acuerdo, y un 66.7% seleccionó la opción "ni de acuerdo ni en desacuerdo".

Tabla 3. Resultados de la Dimensión resolución de conflictos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	95,2	95,2	95,2
En el proceso tenemos una dinámica que permite resolver problemas, tomar decisiones y establecer prioridades	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	
1. Totalmente de acuerdo	2	9,5	9,5	9,5
2. De acuerdo	2	9,5	9,5	19,0
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	14	66,7	66,7	85,7
4. En desacuerdo	2	9,5	9,5	95,2
El jefe se encarga de que cada trabajador aporte ideas para la resolución de conflictos y sean resueltos de manera constructiva	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

A continuación, se presentan los resultados relacionados con la variable de satisfacción laboral:

Cuando se les consultó a los participantes acerca de su satisfacción laboral, el 95,2% manifestó sentir gusto por la realización de su trabajo.

Tabla 4. Gusto por trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2. Verdadero	20	95,2	95,2	95,2
Me gusta mi trabajo	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

El 95.2% de los participantes expresaron su satisfacción laboral debido a que les brinda la oportunidad de realizar actividades que disfrutan y les genera bienestar.

Tabla 5. Satisfacción por el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2. Verdadero	20	95,2	95,2	95,2
Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que no me gustan	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Con respecto al nivel de satisfacción relacionado con la supervisión, el 19% considera falsa la afirmación, mientras el 76.2% manifiesta sentirse satisfecho con el nivel de supervisión recibida.

Tabla 6. Supervisión satisfacción.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1. Falso	4	19,0	19,0	19,0
2. Verdadero	16	76,2	76,2	95,2
La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Con respecto a la correlación de las variables se obtuvieron los siguientes resultados:

Al analizar los resultados encontrados con respecto a las valoraciones según las dimensiones, se evidencia que las dimensiones con los niveles de insatisfacción están relacionadas el ritmo de trabajo, la remuneración y la satisfacción que genera la producción de esta.

Tabla 7. Niveles de satisfacción según cada dimensión.

Dimensión	Suma de Respuestas	Porcentaje	Calificación de los niveles de satisfacción para las dimensiones.
Dimensión. Satisfacción con los supervisores y participación con la organización.	Verdadero: 101 Falso: 9	95% satisfecho	Satisfecho (Del 70% al 100%)
Dimensión. La satisfacción con la remuneración y las prestaciones.	Verdadero: 77 Falso: 17	77% Satisfecho.	
Dimensión Satisfacción con el trabajo.	Verdadero: 84	24% satisfecho.	Medianamente satisfecho (Del 50% al 69%)
Dimensión del ambiente físico	Verdadero: 71 Falso: 13	71 % Satisfecho.	

Dimensión. Satisfacción que genera el ritmo del trabajo.	Verdadero: 36 Falso: 7	36% Insatisfecho	Insatisfecho (Del 10% al 49%)
Dimensión satisfacción con la producción en el trabajo.	Verdadero: 33 Falso: 9	33% Insatisfecho.	
TOTAL: 21			100,0%

Al realizar un análisis de la relación entre las variables utilizando la estadística de Pearson en el software SPSS, se observó una relación significativa entre las variables de estudio, como se detalla en la tabla 8. Además, se encontró que, en lo que respecta al clima laboral, los participantes mantuvieron una postura neutral al describir a sus superiores, como se evidenció en las preguntas relacionadas con el tipo de liderazgo, donde la mayoría seleccionó la opción "ni de acuerdo ni en desacuerdo".

Tabla 8. Correlación de las variables clima y satisfacción laboral.

		Clima laboral	Satisfacción laboral
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	,097
	Sig. (bilateral)		,765
	N	21	21
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,097	1
	Sig. (bilateral)	,765	
	N	21	21

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo la intencionalidad de indagar la relación entre las variables de clima y satisfacción laboral, en los trabajadores de una ESE del sector salud, en un periodo posterior al de la reactivación económica. Recordemos en este apartado que el clima organizacional, entendido como las diferentes concepciones o discernimientos que posee el trabajador con respecto a su lugar de trabajo, y la satisfacción laboral por su parte como el estado emocional que genera sentirse bien en el ejercicio del trabajo asignado.

Se puede entonces deducir con respecto a la variable de clima laboral que los trabajadores no tienen una percepción positiva ni negativa de su entorno laboral, lo cual se puede comprobar por las opciones de respuesta con mayor porcentaje de ni de acuerdo ni en desacuerdo en preguntas relacionada para las dimensiones de liderazgo, el trabajo en equipo y la resolución de conflicto.

Con respecto a la variable de clima laboral teniendo presente los resultados se logra evidenciar que la mayor dificultad se presenta con respecto a la relación con los jefes, a lo concerniente con la claridad de las funciones por parte de los supervisores. Para autores como Rosiles et al. (2020) la posibilidad que se presente un clima laboral desfavorable está relacionado precisamente con las relaciones existente dentro de la organización, que casi siempre se caracterizan por la poca comunicación que se puede tener con los superiores.

Por otra parte, los resultados indican un nivel de satisfacción con respecto al gusto por el trabajo de un 95.2%, satisfacción por el trabajo de un 95.2% y satisfacción por la supervisión 76.2%, a las dimensiones con un bajo promedio se encontraron las relacionadas con el ritmo y la cantidad de trabajo, y la última con la calidad en la producción laboral con un 36% y 33% respectivamente. Es este punto es preciso hacer la reflexión con lo correspondiente a los puntos dirigidos a las relaciones con jefes y supervisores; se logra observar un desacuerdo, lo cual no es anormal en este tipo de investigaciones ya que en ocasiones los trabajadores tienen la tendencia a ocultar información por

temor a obtener represiones en el mismo lugar de trabajo.

Retomando las conclusiones obtenidas por autores como Jara et al. (2021) los cuales lograron determinar que a mejor clima mayor satisfacción, añadiendo que reforzar las debilidades encontradas en los ambientes de trabajo, va a repercutir en el incremento de la satisfacción laboral.

Para Vera (2018) una relación significativa y positiva entre ambas variables es el resultado del constante trabajo que realizan las organizaciones con respecto al clima lo que contribuye significativamente en los niveles de satisfacción. Así mismo estas afirmaciones concuerdan con las aseveraciones de Rojas y Yadira (2022) que manifiestan que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio. Lo anterior ya lo habían mencionado autores como Pupo et al. (2017) con la ayuda estadística y significativa de correlación de un .07, indicando que ambas variables inciden entre ellas, y al fortalecer una de ellas la otra va a incrementar.

En resumen, se observó una correlación significativa entre el clima laboral y la satisfacción de los empleados en la ESE, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,09. Esto implica que mejorar aspectos como el liderazgo y la participación puede conducir a un aumento en la satisfacción laboral de los colaboradores.

En términos generales, se puede inferir que el clima organizacional en la ESE de salud es mayormente positivo. Sin embargo, de las seis dimensiones evaluadas, dos mostraron insatisfacción, particularmente relacionadas con las interacciones con los superiores y compañeros, así como la limitada participación de los empleados en la toma de decisiones, la resolución de conflictos y la expresión de opiniones sobre la dinámica hospitalaria. Por otro lado, la satisfacción laboral de los trabajadores en cuanto al disfrute de su trabajo, el ambiente laboral y la satisfacción intrínseca es satisfactoria. Además, se reafirma la conexión entre las variables estudiadas, lo que sugiere que tienen un impacto significativo entre sí.

Conflicto de Intereses

Los autores declaran no tener ningún tipo de conflicto de interés relacionado con los sujetos investigados o la institución en la cual se llevó a cabo la investigación, y no recibió financiamiento de esta.

Agradecimientos

Agradecimientos a los funcionarios del sector salud que hicieron posible el desarrollo de la presente investigación.

REFERENCIAS

- Bárceñas, I. (2020). Influencia de la pandemia por COVID-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del municipio de Chinú, Córdoba. [Monografía]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/server/api/core/bitstreams/adac3c4f-5d9b-45f4-9b8c-fa17b7d35db2/content>
- Bernal, I., Pedraza, N (2018). El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. *Revista Espacios*.39 (13). <https://w.revistaespacios.com/a18v39n13/18391316.html>
- Bustamante, M., Lapo, M. & Grandón, M. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Rev. Gerenc. Polit. Salud*. 15(30), 126-141. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272016000100010
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Ediciones. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández. R., Fernández. C & Baptista. L, (2018). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). Ediciones. McGraw-Hill.
- Farah, A., M. C., Gómez, J. A. L., & Yactayo, A. C. N. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- García, M. (2010). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos*

- Búsqueda, 10(2) Julio-Diciembre, 2023. DOI: <https://doi.org/10.21892/01239813.690>
de Administración, (42), 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gil, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 16-22. DOI: 10.1387/RevPsicodidact.15501
- Jara, V., Villalba, D., & Díaz, M. (2021). El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de la oficina previsional de las fuerzas armadas del Ministerio de Defensa, Jesús María 2018.[Monografía].
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1206/JARA%20%20VILLALBA%20-%20DIAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Jiménez, D., Méndez, C., Arancibia, D., & Cortes, F. (2020). La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud. *Universidad Y Sociedad*, 12(1), 53-60. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751>
- Martínez, V. (2018). Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una investigación desde la epistemología dialéctico-crítica: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3790>
- Meliá, J., Peiró, JM. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial y validez. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 4, (11).
https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF
- Miranda, S & Ortiz, J (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e064. 2021.
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens*, 7(1), 43-57.
- Paco, C., & Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(2), 334-338.
- Pupo-Guisado, B., Velázquez-Zaldívar, R., & Tamayo-Fajardo, M. Á. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4), 71-83.
<https://www.redalyc.org/pdf/1815/181553376006.pdf>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pino, R., Arévalo, D., & Padilla-Lozano, C. (2020). El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas. *Formación universitaria*, 13(6), 205-216. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000600205
- Robbins, S.P. (1998). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice Hall, Octava edición.
- Rojas, T., y Yadira, H (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de un hospital de Abancay en tiempos de pandemia, Apurímac. [Monografía]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98422/Tinco_RHY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., & Ramírez, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, (86), 86-102.
<http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/cesramirez.pdf>
- Rice, R., Gentile, D. & McFarlin, D. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 31-39. <https://drdouglas.org/wp-content/uploads/2019/03/rice1991.pdf>
- Segred, A., Rigñack, L., García, R., Perdomo, I., León, P & García, A. (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. *Revista Cubana De Educación Medica Superior*, 29(3), 532-542.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Mason, C., & Griffin, M. (2002). Group task satisfaction: Applying the construct of job satisfaction to groups. *Small Group Research*, 33, 271-312.
https://www.researchgate.net/publication/27480113_Group_Task_Satisfaction_Applying_the_Construct_of_Job_Satisfaction_to_Groups
- Hancer, M., & George, T. (2003). Job Satisfaction of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27,

- 85-100. file:///C:/Users/usuario/Downloads/Job_Satisfaction_Of_Restaurant_Employees.pdf
- Lee, Y., & Chang, H. (2008). Relations between Teamwork and Innovation in Organizations and the Job Satisfaction of Employees: A Factor Analytic Study. *International Journal of Management*, 25(3), 732-739. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54930453008.pdf>
- Veras, I. (2019). Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en tele trabajadores. [Monografía] https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/145639/1/TFM_Ignacio_Varas.pdf
- Vázquez, M., González, D., Pérez, A., (2003). "Análisis de los ítems de la prueba de satisfacción laboral "Mi trabajo y yo". *Revista cubana de psicología*, 20(3), 205-212. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v20n3/02.pdf>
- Wilches Rubio, N. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia. [Monografía] <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/67c09c34-7a18-48ad-957a-cf9cd36a3c88>
- Wright, B. E., & Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *The American review of public administration*, 33(1), 70-90. <https://doi.org/10.1177/0275074002250254>
- Zargar, P., Sousan, A., & Farmanesh, P. (2019). Does trust in leader mediate the servant leadership style–job satisfaction relationship? *Management Science Letters*, 9(13), 2253-2268. 10.5267/j.msl.2019.7.028