

Satisfacción laboral, estrés laboral y clima organizacional en el área de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud Del Niño - Breña



Job satisfaction, job stress and organizational climate in the area of neurosurgery of the National Institute of Child Health - Breña

OPEN ACCESS

EDITADO POR
Glendy Larico-Calla
Universidad Peruana Unión,
Lima, Perú

*CORRESPONDENCIA

Darwin Flores Florez
✉ darwin.flores1@unmsm.edu.pe

RECIBIDO 03 Dic 2024
ACEPTADO 07 May 2024
PUBLICADO 30 Jun 2024

CITACIÓN

Flores Florez, D., Gutierrez Perez, L., Díaz Fernández, J. & Fernández Parraga, J. (2024). Satisfacción laboral, estrés laboral y clima organizacional en el área de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud Del Niño - Breña. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 17(1), 15 - 23. ISSN. 2411-0094
ISSN. 2411-0094
doi: <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.2039>

COPYRIGHT

© 2024 Este es un artículo escrito por Flores Florez, D., Gutierrez Perez, L., Díaz Fernández, J. & Fernández Parraga, J. presentado para su posible publicación de acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). La licencia CC BY permite el uso, distribución y reproducción del artículo en otros foros, siempre y cuando se den crédito al autor(es) original(es) y al propietario de los derechos de autor, y se cite la publicación original en esta revista, de acuerdo con la práctica académica aceptada. Cualquier uso, distribución o reproducción que no cumpla con estos términos está prohibido.

Darwin Flores Florez¹, Luis Gutierrez Perez, Jherson Díaz Fernández, July Fernández Parraga

¹Hospital Regional del Cusco, Cusco, Perú

ORCID ID: 0000-0002-0075-6583¹

Correspondencia:

Autor por correspondencia
darwin.flores1@unmsm.edu.pe

Resumen

Objetivo: Establecer la relación entre la satisfacción laboral, el estrés laboral y el clima organizacional en el departamento de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño. **Metodología:** Se empleó un enfoque cuantitativo correlacional de tipo transversal, encuestando a 57 trabajadores, de los cuales 25 provenían de distintas áreas y 32 eran profesionales de la salud. La recopilación de datos fue a través de tres cuestionarios: uno diseñado para medir la satisfacción laboral del personal de enfermería, otro para medir el estrés laboral y otro destinado a evaluar el clima organizacional. El cuestionario de satisfacción laboral consta de 10 ítems distribuidos en 4 dimensiones, el segundo cuestionario de Estrés Laboral consta de 20 ítems en 5 dimensiones; finalmente el de clima organizacional abarca 40 ítems en 8 dimensiones. **Resultados:** Existe una relación significativa entre las variables en el área de neurocirugía, evidenciada por una significancia menor al 0.05. Además, cabe destacar que el 64.2% de los encuestados señalaron que hay un clima organizacional medio, el 60.4% señaló que existe un alto estrés laboral y el 66% resaltó que hay una satisfacción moderada en el hospital. **Conclusión:** La investigación revela una relación significativa entre satisfacción laboral, estrés y clima organizacional en el departamento de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño.

Palabras clave

Satisfacción laboral₁, clima organizacional₂, estrés laboral₃, condiciones laborales clave₄

Abstract

Objective: Establish the relationship between job satisfaction, job stress, and organizational climate in the neurosurgery department of the National Institute of Children's Health. **Methodology:** A cross-sectional correlational quantitative approach was used, surveying 57 workers, including 25 from various areas and 32 health professionals. Data collection was conducted through three questionnaires: one to measure job satisfaction of nursing staff, another to measure job stress, and a third to evaluate organizational climate. The job satisfaction questionnaire consists of 10 items distributed across 4 dimensions, the job stress questionnaire consists of 20 items across 5 dimensions, and the organizational climate questionnaire covers 40 items across 8 dimensions. **Results:** There is a significant relationship between the variables in the neurosurgery department, evidenced by a significance level of less than 0.05. Additionally, 64.2% of respondents indicated an average organizational climate, 60.4% indicated high job stress, and 66% reported moderate job satisfaction in the hospital. **Conclusion:** The research reveals a significant relationship between job satisfaction, job stress, and organizational climate in the neurosurgery department of the National Institute of Children's Health.

Keywords

Job satisfaction₁, organizational climate₂, job stress₃, working conditions₄

I Introducción

En los últimos años, se ha admitido el rol importante que tiene el recurso humano dentro de una organización, por lo cual se buscan métodos para crear un ambiente laboral con el cual los colaboradores se sientan satisfechos y motivados (Álvarez et al., 2023). La satisfacción en el contexto laboral es definida como la actitud del colaborador ante los aspectos de la organización (Cabay et al., 2022).

Araya y Medina, (2019) resaltan que las distintas responsabilidades de un colaborador y la interacción con su ambiente son factores que generan una respuesta al trabajador, esto a su vez, causa que el colaborador no trabaje a gusto, no se comprometa completamente con los objetivos de la institución y le impida generar su máxima productividad (Chiang et al., 2021). Para estos problemas, existen una gran necesidad de medir el clima organizacional (CO) y los niveles de satisfacción laboral (SL) en las organizaciones (Del Ángel et al., 2020). De la misma manera, el estrés laboral (EL) es un problema que está vinculado a la SL y al CO, ya que este es relevante en los trabajadores de la salud debido a las demandas de cuidado, interacción, coordinación y comunicación con pacientes y familiares, lo que puede generar ansiedad, agotamiento y afectar la salud del personal de salud (Li et al. 2020).

En el contexto peruano, Bustamante et al. (2023) mencionan que existe una gran necesidad de mejorar el CO en el sector salud, con la intención de que impacte de manera positiva en la SL y el EL del personal médico y así puedan brindar un servicio de calidad. Asimismo, Mejía y Jáuregui (2020) señalan que las organizaciones del sector salud presentan altos niveles de estrés, así como también, problemas de interrelación y desmotivación laboral; esto es causado por la inexistencia de políticas organizacionales que brinden un clima laboral basado en la armonía y que ayude en la motivación, productividad y eficiencia (Díaz et al., 2023).

Bajo esta situación, encontramos que el Instituto Nacional de Salud Del Niño está presentando algunos indicios de insatisfacción y estrés en el departamento de neurocirugía, por lo que existe una imperante

necesidad de cuantificar la SL, EL y el CO, y así poder mejorar la calidad de trabajo del personal de salud y elevar su nivel de desempeño.

Este tema ha sido objeto de investigación de diferentes autores en los que se ha determinado que existe una fuerte relación entre ambas variables (Araya y Medina, 2019; Brunelli et al., 2022; De la Cruz y Ramírez, 2021; Oblitas, 2020; Rosiles et al., 2020) resaltando que estas influyen de manera significativa en la otra, es decir, un clima laboral alto permite encontrar una satisfacción laboral alta o un estrés laboral alto puede ser causa de un clima laboral bajo. Los aspectos psicológicos tanto individuales como grupales son factores que afectan de manera directa al CO, estando a la vez altamente vinculado con el trabajo el equipo y las relaciones entre integrantes dentro de la organización (Abarca et al., 2021; Castro et al., 2022; Gonzales et al., 2021).

Por tal motivo, es necesario que tanto las organizaciones de salud como el MINSA, tomen cartas en el asunto, y establezcan lineamiento y políticas que ayuden a promover un buen clima organizacional y permitan elevar los niveles de satisfacción laboral (Mendoza y Moyano, 2019; Portocarrero y Gálvez, 2019). Asimismo, se encontró que también es de vital importancia aplicar técnicas de motivación, mejorar salarios, brindar capacitaciones, brindar reconocimientos, realizar talleres extra laborales y potenciar las habilidades blandas con la finalidad de reducir el estrés y que se brinde una atención de calidad a los pacientes (Hernández y Medina, 2020; Holguin y Contreras, 2020; Leyva y Chunga, 2022).

El CO es la combinación de las cualidades y características que son percibidas por los miembros de una empresa dentro de su entorno organizativo (Uribe, 2015). Este clima es el producto de la interrelación de los colaboradores con diversos aspectos de la organización, lo que genera un impacto en su conducta, actitudes, eficiencia y calidad de su desempeño laboral. Principalmente, esta percepción se ve influenciado por factores personales (motivaciones y valores), factores estructurales (tecnología, recompensas y liderazgo) y factores organizacionales, como metas y objetivos de la empresa (Gómez et al., 2020).

Rozman y Strukelj (2021) nos expone que el CO se caracteriza principalmente por ser una parte del entorno externo de la empresa, involucrar diferentes percepciones, tener una estructura organizada, ser susceptible de medición mediante diversos procesos y no ser idéntico a la cultura empresarial. Además, Paredes et al. (2022), señaló que el CO influye en el comportamiento de los empleados; por lo tanto, promover una mayor estabilidad, fomentar un mayor compromiso por parte de los colaboradores y prevenir la rotación y el ausentismo. Por último, Browsers y Taylor, Litwing y Stringer, y Meyer y Allen identifican que las dimensiones clave del CO son: receptividad a cambios tecnológicos, gestión de recursos humanos, comunicación, motivación y toma de decisiones (Leyva y Napán, 2021).

El EL es un fenómeno ampliamente reconocido en el CO y en la SL; por ello se ha convertido en un tema de preocupación creciente en la sociedad moderna, este se refiere a la respuesta física y emocional que experimentan los trabajadores cuando perciben un desequilibrio entre las demandas de su trabajo y sus recursos para hacerles frente (Patlán, 2019).

La SL es conceptualizada como la sensación agradable o placentera que aparece como resultado de la interacción y la percepción personal de las experiencias en el entorno de trabajo, la cual sumado a la motivación, desempeñan un papel crucial en el rendimiento de una empresa (Platania et al., 2022). Esta variable es de gran relevancia dentro de una organización, porque permitirá contar con trabajadores activos y decididos, sin embargo, cuando los trabajadores experimentan insatisfacción empiezan a generar un fenómeno llamado burnout o estrés laboral, el cual es un problema psicológico y emocional que impacta de manera significativa en la salud y conducta del colaborador, lo que a su vez afecta negativamente su productividad y la calidad de su trabajo (Hameed et al., 2023). Ante ello, Nauman et al. (2020) redacta que los estudios sobre la SL se desarrollan con mayor frecuencia en el personal de salud, ya que estos profesionales están sometidos a una mayor presión debido a la responsabilidad que tienen con la vida humana, lo que exige que brinden atención de alta calidad.

Pindek et al. (2020) señaló que dentro de los elementos que influyen en la SL encontramos: la complejidad de las tareas, el sistema de incentivos, el grado de satisfacción con el salario, las oportunidades de ascenso, las condiciones laborales, compañeros colaborativos y la adecuación entre la personalidad y el puesto de trabajo. Según Paredes et al. (2022), la satisfacción laboral está compuesta por 5 dimensiones:

diversificación de capacidades, identificación de la labor, importancia de la labor, autonomía y retroalimentación.

El presente estudio presenta se justifica de 2 maneras: teórica y práctica. Dentro de la justificación teórica encontramos que su realización es de gran importancia porque permite utilizar teorías ya planteadas para luego generar nuevos conocimientos sobre nuestras variables, permitiendo seguir descubriendo nuevos modelos y paradigmas sobre la SL y el CO de la institución; de esta manera también contribuimos a las investigaciones futuras que se hagan sobre este tema.

Asimismo, se justifica de manera práctica, porque nos permitirá hacer un trabajo de campo, es decir, recolectar información en tiempo real sobre los fenómenos estudiados, para luego poder procesarla, analizarla e interpretarla, con la finalidad de utilizar lo obtenido en la resolución de problemas o situaciones que se susciten en el entorno de la empresa. Asimismo, se justifica porque permite crear estrategias o brindar propuestas que ayuden a gestionar de manera más eficiente al recurso humano.

2 Metodología

2.1. Diseño Metodológico

El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo debido a que se emplearon pruebas estadísticas para cumplir los objetivos y diseño no experimental debido que no hubo manipulación en las variables, así mismo, fue de corte transversal pues solo se estudió un momento del año 2023. El alcance de esta investigación fue de correlación debido a que se midió la relación entre variables (Hernández y Mendoza, 2018).

2.2. Participantes

Esta investigación se realizará en el área de Neurocirugía del Instituto Nacional de Salud Del Niño; por lo tanto, la población estuvo conformada por los trabajadores de dicha área los cuales fueron 32 profesionales de la salud y 25 trabajadores de otras áreas. Debido a la pequeña población se optó por hacer un muestreo censal (Niño, 2018). Por lo tanto, la muestra fue la misma que la población.

2.3. Instrumentos

En el proceso de recopilación de datos de este estudio, se emplearon tres cuestionarios específicos: uno destinado a evaluar la Satisfacción Laboral (G_Clinic), otro destinado a medir el nivel de Estrés Laboral (OIT-OMS) y otro diseñado para analizar el Clima Organizacional (EDCO). El primero, concebido por Porcel et al. (2014) y adaptado a partir del Cuestionario de Aranaz y Mira (1988) Font Roja; al realizar el modelo de análisis factorial confirmatorio, cuya consistencia interna es de 0.75, se fundamenta en la validación de 10 ítems agrupados en 4 dimensiones. Cabe destacar que este cuestionario utiliza una escala Likert, donde las respuestas varían desde 1 (indicando mínima satisfacción) hasta 5 (representando máxima satisfacción).

En relación con el segundo cuestionario, fue concebido por Ivancevich & Matteson (1989) el cual consta de 20 ítems y una confiabilidad de > 0.97 ; asimismo, su medición será a través de la escala Likert. Finalmente el tercer cuestionario, denominado Escala de Clima Organizacional (EDCO) y desarrollado por Acero Yusset, se compone de 40 ítems distribuidos en 8 dimensiones. La evaluación se lleva a cabo mediante una escala Likert, donde el valor 1 indica "nunca" y el valor 5 indica "siempre". La confiabilidad del EDCO, evaluada a través del coeficiente alfa de Cronbach (α), alcanza un sólido valor de 0.82 (Torres et al., 2016).

3 Resultados

3.1. Análisis descriptivo

En la Tabla I se proporciona un resumen detallado de los niveles de satisfacción laboral, estrés laboral y clima organizacional entre los empleados del departamento de Neurocirugía del Instituto

Nacional de Salud del Niño-Breña. Los datos indican que el 35,8% de los empleados experimentan un nivel elevado de clima organizacional, mientras que el 64,2% presenta un nivel medio. Con respecto al estrés laboral, se evidencia que el 60,4% de los encuestados tienen un nivel elevado de estrés y solo el 39,6% indicó tener un nivel regular de estrés. En cuanto a la satisfacción laboral, el 66% de los empleados muestran un nivel medio de satisfacción con su entorno laboral y el 34% indica que se encuentran totalmente satisfechos.

Tabla 1. Nivel de clima organizacional en los trabajadores de Neurocirugía.

Variables	Bajo		Promedio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Clima organizacional	0	0	34	64.2	19	35.8
Estrés laboral	0	0	21	39.6	32	60.4
Satisfacción laboral	0	0	55	66.0	18	34.0

Nota. Resultados de la encuesta EDCO y C-Clinic

3.2. Prueba de normalidad

En la Tabla 2, se detalla la prueba de normalidad de los datos, debido a que el Sig. es mayor al 0,05 se comprueba que es una distribución normal, por lo que se empleó correlación de Pearson para el cumplimiento de los objetivos.

Tabla 2. Prueba de normalidad

Variable	Estadístico	gl	Sig
Clima organizacional	.084	57	.200
Estrés laboral	.024	57	.024
Satisfacción laboral	.080	57	.200

Nota. Prueba de Kolmogorov-Smirnov

3.3. Análisis de correlación

En la Tabla 3, se expresa la correlación entre las variables; con un nivel de significación de 0.002, el clima organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral y la satisfacción laboral; además, su grado de relación es moderado al estar en un rango entre 0.3 – 0.6; además, se obtuvo que el nivel de significancia entre la satisfacción laboral y el estrés laboral es de 0.000; por lo tanto, existe una relación entre estas variables.

Tabla 3. Correlación entre la satisfacción laboral con el clima organizacional, el estrés laboral y satisfacción laboral

		CO	EL	SL
CO	Correlación de Pearson	1	.399**	.400**
	Sig. (bilateral)		.002	.002
EL	Correlación de Pearson	.399**	1	.636**
	Sig. (bilateral)	.002		.000
SL	Correlación de Pearson	.400**	.636**	1
	Sig. (bilateral)	.002	.000	
N		57	57	57

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4 Discusión

En la presente investigación se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional, el estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de Neurocirugía Instituto Nacional De

Salud Del Niño; estos datos van de acuerdo a las investigaciones actuales (Araya y Medina, 2019; Brunelli et al., 2022; De la Cruz y Ramírez, 2021; Oblitas, 2020; Rosiles et al., 2020); además, se infiere que el análisis de estas variables es de suma importancia para las instituciones del estado y más aún aquellas que pertenecen al sector de salud debido a que existe una interacción directa entre personas que acuden con problemas y esto ocasiona mucho desgaste mental (Li et al., 2020).

En cuanto al análisis descriptivo de las variables, se puede apreciar que más del 70% de encuestados califican el clima organizacional con un nivel intermedio, así mismo, todos los encuestados (100%) indicaron que existe un nivel intermedio de satisfacción laboral, lo cual puede indicar que es un aspecto positivo, pero en realidad se puede interpretar como una oportunidad para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores o por el contrario mantener un estado estático y que las condiciones sigan el curso de deterioro hasta que ya no sean suficientes, de acuerdo a lo mencionado Bustamante et al. (2021) indicó que las organizaciones de salud requieren cambios para mejorar el clima organizacional ya que dicha variable afecta el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores y como consecuencia se genere gran estrés en el colaborador (Mejía y Jauregui, 2020).

Los hallazgos de este estudio encuentran respaldo en la investigación de Gonzales et al. (2021), quienes subrayan la importancia de una relación sólida entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, destacando su profundo impacto en el rendimiento, bienestar y retención de los empleados; asimismo, el estrés laboral es un factor muy importante para la mejora de las organizaciones (Patlán, 2019). Esta perspectiva coincide con los hallazgos de Hernández y Medina (2020) y Del Ángel et al. (2019), quienes identificaron que un clima organizacional saludable, caracterizado por la confianza, el apoyo y la comunicación efectiva, contribuye de manera significativa a la satisfacción laboral de los empleados. Además, se alinea con la investigación de Chiang et al. (2021), que destacan que los empleados satisfechos tienden a ser más comprometidos, productivos y propensos a permanecer en la empresa a largo plazo. No obstante, existen diferencias con hallazgos anteriores, como los de Hameed et al. (2023) y Nauman et al. (2020), quienes señalan que una falta de alineación entre la cultura corporativa y los valores de los empleados puede dar lugar a una brecha entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral real.

5 Conclusión

Los trabajadores del área de Neurocirugía Instituto Nacional De Salud Del tienen un nivel intermedio de satisfacción laboral y clima organizacional por lo que no están exentos que a mediano plazo se desarrolló inconformidad a nivel de estas variables en el campo laboral. Sin embargo, se debe considerar como limitación de esta investigación es que se consideraron sujetos de estudios con diferentes puestos de desempeño, los cuales pueden estar sujetos a distintas exigencias y por lo tanto diferentes formas de estrés y de condiciones que engloban la satisfacción laboral.

Con el fin de continuar generando conocimiento, comprensión y rutas de investigación que permitan a académicos y líderes respaldar prácticas de gestión de recursos humanos más efectivas, asegurando que este recurso vital se integre de manera comprometida y leal en la consecución de los objetivos organizacionales, se hace imperativo que la investigación futura explore variables adicionales vinculadas a los conceptos de clima organizacional y satisfacción laboral.

En consecuencia, algunos de los temas emergentes de investigación, tanto en entidades públicas como privadas, abordarán aspectos como el liderazgo, el compromiso organizativo, el rendimiento laboral, la motivación, el trabajo en equipo y la cultura organizativa. Estos elementos constituyen áreas fundamentales que requieren un análisis detallado para avanzar en la comprensión de las dinámicas laborales y fortalecer las estrategias de gestión de recursos humanos en el futuro.

6 Declaración de financiamiento y de conflictos de interés

El estudio fue financiado por los autores, quienes declaran no tener conflictos de interés.

7 Referencias

Abarca, Y., Apaza, Y., Carrillo, G., & Espinoza, T. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1), 1–14. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000100003&script=sci_arttext&tlng=pt

Álvarez, E., Vargas, A., & Martínez, C. (2023). Escala de medición de la satisfacción laboral. *HUMAN REVIEW. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, 12(3), 1–11. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>

Araya, M., & Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 1–13. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lang=es

Brown, W., & Moberg, G. (1990). *Teoría de la Organización y la Administración: Enfoque integral*. Editorial Limusa.

Brunelli, M., Astul, C., Cingolani, P., Galli, M., Kitashima, N., & Rocca, M. (2022). Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. *Horizonte de Enfermería*, 33(1), 33–48. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.1.33-48

Bustamante, M., Gálvez, N., & Arrunategui, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150–161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>

Cabay, K., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Médica Electrónica*, 44(1), 69–83. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000100069&lang=es

Castro, V., Toxqui, M., Álvarez, I., Vega, A., & Dimas, B. (2022). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 2(2), 21–29. <https://doi.org/10.33326/27905543.2022.2.1488>

Chiang, M., Hidalgo, J., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22), 347–362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

De la Cruz, L., & Ramírez, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora*, 8(2), 47–52. <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>

Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>

Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158–170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>

Gómez, C., Vesga, J., & García, M. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica (Vol. 0)*. Universidad Católica de Colombia. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/197110?page=39>

Gonzales, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Hameed, A., Hussain, S., Ahmed, N., Ahmed, Z., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainable Construction Management Practices and Productivity*, 15(11), 6–18. doi:10.3390/su15118699

Hernández, E., & Medina, X. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Revista de Enfermería Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 28(1), 37–48. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Holguin, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2), 1–8. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>

Leyva, F., & Chunga, J. (2022). Leadership capacity and job satisfaction in nurses of the Trujillo network. *SCIÉND*O, 25(1), 53–59. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.007>

Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. doi:10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003

Li Y, Huang H, Chen Y. Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Rev. Children You Serv Rev. 2020 Diciembre 20; 119(1)*, 105-140. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740920320636>

Mejía, C., & Jáuregui, K. (2020). Coaching en las organizaciones: experiencia en el personal administrativo de salud. *Revista Universidad y Empresa*, 22(39). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7977>

Mendoza, R., & Moyano, E. (2019). Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(36), 1–13. <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps18-36.vsve>

Nauman, S., Jalil, F., & Riaz, M. (2020). How training at work influences employees' job satisfaction: roles of affective commitment and job performance. *International Journal of Training Research*, 19(1), 61-76. doi:10.1080/14480220.2020.1864444

Niño, E. (2018). *Guía de investigación científica*. https://www.mpfh.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6629_parte04.pdf

Oblitas, S. (2020). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque*, 6(1), 23–27. <https://doi.org/10.37065/rem.v6i1.381>

Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Rev. Salud Unin. 2019 Abril 2; 35(1)*, 11-20. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

Paredes, D., Ajala, E., Calderóin, L., Guerra, L., & Otavalo, T. (2022). Repercusión del liderazgo en la satisfacción laboral en el supermercado TÍA de Atuntaqui y Santa María de Otavalo en la provincia de Imbabura – Ecuador. *Revista espacios*, 43(12), 1-7. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a22v43n12/22431203.html>

Pindek, S., Zhou, Z., & Spector, P. (2020). Workdays are not created equal: Job satisfaction and job stressors across the workweek. *Sage Journals*, 74(9), 1447-1472. doi:10.1177/0018726720924444

Platania, S., Morando, M., & Santisi, G. (2022). Organisational Climate, Diversity Climate and Job Dissatisfaction: A Multi-Group Analysis of High and Low Cynicism. *Promoting Sustainable Work Environments through*, 14(8), 44-48. doi:10.3390/su14084458

Porcel, A., Martínez, C., Gil, E., & Grao, A. (2014). Construcción y validación del cuestionario G_Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. *Revista Española de Salud Pública*, 88(3), 1-14. doi:10.4321/S1135-57272014000300011

Portocarrero, J., & Gálvez, N. (2019). Calidad de la función asistencias de salud y satisfacción laboral en una Institución prestadora de servicios de salud en Perú. *TZHOECOEN*, 11(4), 95-100. <https://doi.org/10.26495/tzh.v11i4.1238>

Rozman, M., & Strukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775-806. doi:10.1080/1331677X.2020.1804967

Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., & Ramírez, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral 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>

Torres, M., Solis, R., Grajeda, A., & Coronel, J. (2016). Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud de un hospital nacional de Lima. *Revista IIPSI*, 19(1), 135-146. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/12449/11140>

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. Editorial El Manuel Moderno. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/39714>