

Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del nosocomio de Cusco

Influence of the organizational climate on job satisfaction at the Cusco hospital

Yllanes-Choque, Elizabeth¹; Tarco-Sánchez, Luz Marina^{1*}; Estrada-Calderón, Vicente Virgilio¹; Contreras-Ccopa, Guido Juvenal²

¹Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú

²Institución Educativa Fe y Alegría 20, Perú

Recibido: 25/04/2025 | **Aceptado:** 02/06/2025 | **Publicado:** 27/06/2025

Correspondencia*: luz.tarco@unsaac.edu.pe

Cómo citar este artículo: Yllanes-Choque, E., Tarco-Sánchez, L. M., Estrada-Calderón, V. V. & Contreras-Ccopa, G. J. (2025). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del nosocomio de Cusco. *Dékau Perú*, 2(2), 01-09.

<https://doi.org/10.55996/dekape.v2i2.332>

RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el nosocomio de Cusco. El método utilizado fue de carácter transversal, descriptivo y no experimental, la investigación es cuantitativa, utilizando encuestas estructuradas para evaluar las dimensiones del clima organizacional y de la satisfacción laboral. Se trabajó con una muestra de 283 personas, se dividieron en dos grupos la primera lo conformó el personal administrativo de 101 integrantes entre las edades 30 hasta los 70 años; la segunda, de 182 que corresponde al personal asistencial entre 25 a 70 años. Para ambas variables se utilizó la escala de Likert las cuales fueron procesadas en el programa SPSS versión 25. El resultado fue que el clima organizacional y sus dimensiones guardan una estrecha relación con la satisfacción laboral en el hospital Regional del Cusco. Finalmente, se concluye que el clima organizacional influye notablemente en la satisfacción laboral del personal asistencial y administrativo que labora dentro de la institución, además el clima organizacional con una actitud positiva crea un entorno de trabajo agradable y motivador, lo que contribuye a la satisfacción del personal y favorece a implementar políticas de gestión para mejorar y optimizar un ambiente laboral armonioso.

Palabras clave: Factores; personal asistencial y administrativo; clima laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of organizational climate on job satisfaction at the Cusco Regional Hospital. The method used was cross-sectional, descriptive, and non-experimental. The research was quantitative, utilizing structured surveys to assess the dimensions of organizational climate and job satisfaction. The sample consisted of 283 people, divided into two groups: the first consisting of 101 administrative staff members, aged 30 to 70 years; the second, consisting of 182 healthcare staff, aged 25 to 70 years. Likert scales were used for both variables and processed using SPSS version 25. The results showed that the organizational climate and its dimensions are closely related to job satisfaction at the Cusco Regional Hospital. In conclusion, the organizational climate significantly influences the job satisfaction of the healthcare and administrative staff working within the institution. Furthermore, an organizational climate with a positive attitude creates a pleasant and motivating work environment, which contributes to staff satisfaction and encourages the implementation of management policies to improve and optimize a harmonious work environment.

Keywords: Factors; support and administrative staff; work environment

1. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional en la actualidad es considerado como el ambiente psicológico y emocional que una organización ofrece a su personal que lo integra. Las investigaciones demostraron que es un componente muy crucial sobre la productividad. Así mismo, dependerá en gran medida la motivación y compromiso del personal en sus actividades cotidianas. Según Calonge-Angulo et al. (2024) señalan como la base de comprensión y procedimientos de iniciativas compartidas de las organizaciones. Para Domínguez Ruiz et al. (2025) indican que un ambiente positivo permite desarrollar actitudes positivas para el trabajo logrando mejoras para la empresa. Un ambiente psicológico estable afecta el comportamiento y conductas de sus integrantes de manera positiva. Además, los trabajadores se sienten identificados con la institución, esforzándose de forma positiva para lograr objetivos y metas en bien de la organización (Amaguaña-Quezada et al., 2024).

Según Trávez - Batallas & Romero- Poveda (2024) destacan que el éxito de un clima organizacional es la comunicación interna siendo un factor clave para poder tomar decisiones y resolver problemas. Una comunicación efectiva contribuye a un clima organizacional positivo al reducir la incertidumbre y fortalecer la cohesión entre los miembros del equipo. Otro factor relevante es el liderazgo, el estilo de liderazgo influye directamente en la percepción del clima organizacional el funcionario de un alto cargo o jefe debe ser una persona abierta al diálogo, capacitar a su personal, ser proactiva, motivador para poder generar cambios en el personal y estén dispuestos a resolver situaciones conflictivas y trabajar de manera colaborativa (García-Martínez et al., 2022). De igual manera, Tellechea-Acuña et al. (2025) señala que los factores fundamentales son la motivación, el liderazgo, la retribución, entre otros. Estos influyen significativamente en el comportamiento, rendimiento, buen desempeño de los empleadores conllevando a una satisfacción laboral. En cualquier organización, tanto académico, empresarial o institucional es de vital relevancia el clima organizacional para generar cambios positivos (Bautista Bautista & Heredia Cabanillas, 2024). Según Rodríguez-Horna & Herrera-Vásquez (2023) señalan que son factores organizacionales que tienen metas que cumplir como estructurales, políticos y normativos, incluso características subjetivas como la cordialidad y apoyo.

La satisfacción laboral está asociada con el bienestar psicológico y emocional del empleado que también puede tener un impacto en la productividad de sus actividades y responsabilidades, la retención del talento y el clima organizacional es un elemento clave y esencial en la gestión y políticas de recursos humanos (Masías Ynocencio et al., 2021). Se refiere al nivel de bienestar y satisfacción que siente un empleado en relación con su trabajo. En ese sentido, la actitud positiva hacia el empleo influye en diversos factores como las relaciones interpersonales, el entorno laboral, el cumplimiento a sus obligaciones y la búsqueda del reconocimiento profesional (Solís-Saavedra, 2024). Un empleado satisfecho en su entorno laboral se desenvuelve de manera eficiente y se siente satisfecho con las actividades laborales (Alonso & Aguilera, 2021). Es necesario señalar que la satisfacción en el trabajo en equipo es de vital importancia para el éxito empresarial o institucional, los trabajadores comparten tareas en su entorno, y es importante saber cómo ellos se sienten y que reciben a cambio de su desempeño lo que influye en su satisfacción o insatisfacción (Carrillo-Carreño & Bolívar-León, 2023). Así mismo, los trabajadores satisfechos en su centro de labor son más comprometidos en su trabajo realizando las tareas de manera efectiva (Irigoin Cusma & Moreto Ojeda, 2024). El clima organizacional y la satisfacción laboral son conceptos que están interrelacionados, cuando existe un clima organizacional favorable suele generar mayor satisfacción laboral. El clima organizacional está referido a la percepción que los trabajadores tienen de su entorno laboral, así mismo, se toma aspectos como el ambiente, las relaciones interpersonales y la cultura. La satisfacción laboral, se refiere a la percepción individual de cómo se siente el trabajador en su puesto de empleo (Tinoco Plasencia, 2024).

Ruiz Quezada et al. (2024) en su investigación desarrollada en la ciudad de Santa Rosa (Ecuador) tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el Hospital Civil Santa Teresita, para el cual utilizó un diseño no experimental con un corte transversal de tipo descriptivo, la muestra estuvo constituida por 145 empleados. Para ambas variables se empleó cuestionarios. Los resultados fueron óptimos en las dos variables de estudio presentando porcentajes mayores a lo esperado especialmente en la libertad de expresión. La conclusión a la que se determinó es que existe una relación significativa entre ambas variables. Bucheli Cedeño & Anchundia Llor (2025) realizó una investigación mixta, el objetivo fue analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en el Hospital de Especialidades San Antonio de Padua de Portoviejo. Los datos se recolectó mediante una encuesta a 163 colaboradores, así como, a un representante de talento humano. Los resultados revelan que, existe un compromiso de la institución con el trabajo en equipo, para lograr al éxito del grupo. Los resultados evidencian que, existe un clima organizacional positivo que influye en el desempeño laboral de los colaboradores. Se concluye que, el clima organizacional y el desempeño laboral son dos aspectos fundamentales para el desarrollo del Hospital de Especialidades San Antonio de Padua.

En este mismo sentido, Fumachi Morales (2024) en su tesis de investigación planteó como objetivo proporcionar un plan estratégico que permita fortalecer adecuadamente el clima organizacional y la satisfacción laboral de los funcionarios a nivel administrativo y asistencial en el Hospital María Auxiliadora de Lima. La metodología fue cuantitativa y cualitativa, el instrumento empleado fue la encuesta para ambas variables. La muestra estuvo conformada por 158 integrantes a nivel asistencial y administrativo. El resultado al que llegó es que los funcionarios a pesar de estar comprometidos con su trabajo para el mejoramiento de salud de los pacientes, no se encuentran satisfechos en su entorno laboral por la carencia de herramientas de comunicación, falta de reconocimiento y condiciones laborales poco favorables. Concluyó que existe una variedad de factores que afectan el adecuado desenvolvimiento de los funcionarios a nivel asistencial y administrativo, a causa de una insuficiente disponibilidad de los canales de comunicación, un mal control presupuestal, falta de disponibilidad de equipos biomédicos e infraestructuras defectuosas.

Por otro lado, Mango Manchego (2024) en su investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal sanitario. La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo con diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 76 trabajadores entre personal administrativo y asistencial. Se aplicaron dos instrumentos de medición: Escala de Metodología para el estudio del clima organizacional - MINSA y Encuesta de satisfacción del personal de salud - MINSA, así mismo, se recabaron datos adicionales mediante una ficha sociodemográfica de elaboración propia. Los resultados demostraron que existe una relación significativa entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral dado que el valor de significancia de Rho Spearman es de 0,031, la cual es menor a 0,05; en cuanto al valor de p es de 0,248, lo que quiere decir que la relación que existe es baja.

Bajo ese contexto, la presente investigación presenta el siguiente planteamiento del problema: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de servicio asistencial y administrativo del Hospital Regional del Cusco 2023? Así mismo, el objetivo general fue determinar la relación entre clima organizacional con la satisfacción laboral en el personal de servicio asistencial y administrativo del Hospital Regional del Cusco 2023. En esa misma línea, la hipótesis general es: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de servicio asistencial y administrativo del Hospital Regional del Cusco 2023.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Diseño de investigación

El tipo de investigación fue cuantitativo, ayudó a describir las diferentes características del objeto de estudio y obtener datos estadísticos confiables, a la vez fue aplicada cuyo objetivo fue generar cambios positivos en la conducta de la población afectada. El nivel de investigación que se utilizó es descriptiva y correlacional lo cual permitió explicar los diferentes fenómenos de la realidad y comprender la relación que tiene la variable independiente con la variable dependiente (Hernández-Sampieri, 2019). Para ello se utilizó el método deductivo que permitió analizar los aspectos más generales hasta los más específicos de ambas variables de estudio. Así mismo, se trabajó con el diseño de carácter no experimental, transaccional o transversal, permitió obtener información en un tiempo determinado, sin manipular las variables y la información obtenida al momento de procesar la información.

2.2. Población y muestra

Se trabajó con una muestra de 283 personas las cuales se dividieron en dos grupos, la primera lo conforma el personal administrativo de 101 integrantes entre las edades de 30 hasta los 70 años y la otra muestra es de 182 integrantes que corresponde al personal asistencial de 25 a 70 años. Así mismo, para el análisis de la unidad de muestra se trabajó con la fórmula socio métrica cuya distribución fue de la siguiente manera: La elección de la muestra para el personal asistencial se trabajó con una muestra de 182 personas, donde el nivel de confianza, para el muestreo de este caso es del 95 %, por lo que el valor de Sigma es: 2, con una probabilidad de ocurrencia. Cincuenta para ambos grupos y margen de error, para la investigación es de ± 6 . Por último, se tiene la muestra para el personal administrativo para ello se trabajó con una muestra de 101 personas, donde el nivel de confianza, para el nuestro de este caso es del 95%, por lo que el valor de Sigma es: 2, con una probabilidad de ocurrencia. Cincuenta para ambos grupos y margen de error, de la investigación es de ± 6 .

2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la escala de Likert, y medidas escalares que en nuestros días se utiliza para obtener la información objetiva con respecto a la investigación. Así mismo, el cuestionario, para obtener información a través de un conjunto de preguntas cerradas y abiertas, permitiendo la obtención de información relevante para la investigación.

2.4. Métodos de análisis de datos

Para el análisis e interpretación de la información para ambas variables de estudio se utilizó el programa Word para procesar la información del cuestionario, el programa Excel para los cuadros y figuras estadísticos. Así mismo, se empleó el programa SPSS versión 25.0, para analizar los gráficos obtenidos y la prueba de independencia de criterios Chi Cuadrado para variables cuantitativos. También se utilizó la estadística descriptiva.

3. RESULTADOS

3.1. Análisis del personal asistencial

La tabla 1 muestra que el 53.3% representa el valor de excelente, manifiesta que el personal se siente su propio jefe en su área de trabajo y toma decisiones de acuerdo con las circunstancias laborales, el 46.7 % tiene un valor de ser buena.

Tabla 1. Variable responsabilidad del Clima Organizacional del Personal Asistencial - HRC

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	85	46,7	46,7	46,7
Excelente	97	53,3	53,3	100,0
Total	182	100,0	100,0	

En la tabla 2, el cruce de sumatoria del clima organizacional – satisfacción laboral representa el 97 del valor promedio es bueno, el 83 del valor promedio es excelente, dando a conocer que en ambas variables existe un nivel significativo positivo de las dimensiones de las variables.

Tabla 2. Sumatoria Clima Organizacional*Sumatoria de Satisfacción Laboral

			Sumatoria de satisfacción laboral		Total
			Insatisfecho	Satisfecho	
Sumatorio clima organizacional	Bueno	Recuento	1	97	98
		% dentro de sumatorio clima organizacional	1,0%	99,0%	100,0%
Excelente		Recuento	1	83	84
		% dentro de sumatorio clima organizacional	1,2%	98,8%	100,0%
Total		Recuento	2	180	182
		% dentro de sumatorio clima organizacional	1,1%	98,9%	100,0%

3.2. Análisis del personal administrativo

La tabla 3, el valor promedio total del clima organizacional del personal administrativo del Hospital Regional Cusco, según el cuestionario que se aplicó, se aprecia el 79.2 el valor promedio es bueno, el 20.8 manifiesta ser excelente en el personal que labora en las diferentes áreas administrativas del nosocomio.

Tabla 3. Valor promedio total del Clima Organizacional del Personal Administrativo -HRC

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	80	79,2	79,2	79,2
Excelente	21	20,8	20,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

En la tabla 4, el cruce de sumatoria del clima organizacional – satisfacción laboral, el 80 del valor promedio es bueno, el 20 manifiesta ser excelente, dando a conocer en ambas variables están conformes con las dimensiones dentro de su organización.

Tabla 4. Clima Organizacional*Sumatoria de satisfacción laboral

			Sumatoria de satisfacción laboral	Total
			Satisfecho	
Sumatoria de clima organizacional	Bueno	Recuento	80	80
		% dentro de sumatoria de clima organizacional	100,0%	100,0%
Excelente		Recuento	21	21
		% dentro de sumatoria de clima organizacional	100,0%	100,0%
Total		Recuento	101	101
		% dentro de sumatoria de clima organizacional	100,0%	100,0%

4. DISCUSIÓN

El Hospital Regional del Cusco tiene 60 años prestando servicio de salud en la región del Cusco. Tiene como misión fundamental brindar una atención integral y especializada a los pacientes que asisten a este recinto. Dicho nosocomio, cuenta con personal calificado y especializado según cada especialidad que oferta en el mercado. Además, el hospital tiene el objetivo de la pronta recuperación y rehabilitación del paciente respetando las costumbres y tradiciones de estas. Por ende, la importancia de practicar y fomentar un clima organizacional saludable contribuirá a la mejora continua de la calidad de vida del empleado, generando un sentimiento positivo y de aceptación hacia su centro laboral. Lo cual contribuirá a lograr grandes objetivos propuestos por la dirección de su organización. Así como, Ruiz Quezada et al. (2024) llegan a la conclusión que el trabajo que realiza a diario el personal de enfermería es cada vez más exigente por la demanda de los pacientes. Por lo tanto, la dirección de dicho nosocomio debería de cuidar la salud y estado emocional del profesional a través de la designación de tareas y evitar la sobre carga laboral, la cual no garantiza la calidad de servicio que el paciente espera encontrar. Así mismo, es importante que se debe realizar capacitaciones para fortalecer el conocimiento del personal y contribuir a que desarrolle diversas destrezas y habilidades que contribuyan a potenciar sus relaciones proactivas en su entorno laboral (García-Martínez et al., 2022).

En el trabajo de investigación, se realizó el análisis sobre la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del Hospital Regional del Cusco. En relación a los resultados se obtuvo que en la tabla 1, el valor total del clima organizacional del personal asistencial del Hospital Regional Cusco es excelente en 53.3, manifiesta que el personal se siente su propio jefe en su área de trabajo y sobre todo toma decisiones de acuerdo a las circunstancias laborales, el 47.2 tiene un valor de bueno. En cambio, en la tabla 3, el valor promedio del clima organizacional del personal administrativo del Hospital Regional Cusco se aprecia el 79.2 el valor promedio es bueno, el 20.8 manifiesta ser excelente en el personal que labora en las diferentes áreas administrativas del nosocomio. Haciendo el análisis en la tabla 1 y 3 el personal administrativo manifiesta que el clima organizacional es bueno con un porcentaje mucho mayor que el personal asistencial, además el personal asistencial confirma, el clima organizacional es excelente en un porcentaje mayor que el personal administrativo. Seguidamente se tiene la tabla 2 donde se realizó el cruce de sumatoria de la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, manifiesta, el 97 del valor promedio es bueno, el 83 manifiesta ser excelente, dando a conocer en ambas variables están de acuerdo con las dimensiones que presenta y practica el Hospital Regional del Cusco dentro de su organización. Así mismo, para la tabla 4 el cruce de sumatoria de la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, nos indica el 80 del valor promedio es bueno, el 20 manifiesta ser excelente, dando a conocer en ambas variables están relacionadas con las dimensiones que presenta el Hospital Regional dentro de su organización. Con respecto al indicado dependiente de la satisfacción laboral del personal asistencial, el 98.9% están satisfechos con las dimensiones de su organización por otro lado la misma variable para el personal administrado demuestra que el 97.8 están satisfechos con la labor que realizan dentro de su organización. Así como, Ruiz Quezada et al. (2024) concluyeron que las dos variables de clima organizacional y satisfacción laboral presentaron porcentajes mayores a lo esperado especialmente en la libertad de expresión. La conclusión a la que determinaron es que existe una relación significativa entre ambas variables. Bucheli Cedeño & Anchundia Llor (2025) los resultados que obtuvieron evidencian que, existe un clima organizacional positivo que influye en el desempeño laboral de los colaboradores. Se concluye que, el clima organizacional y el desempeño laboral son dos aspectos fundamentales para el desarrollo del Hospital de Especialidades San Antonio de Padua. Entonces podemos manifestar que en estas investigaciones se encontró causalidad entre las dos variables.

La investigación de Mango Manchego (2024) presenta alguna similitud con el trabajo desarrollado en vista que se empleó el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo no experimental tuvo como muestra personal administrativo y asistencial de un centro hospitalario. La diferencia que existe con este trabajo fue los instrumentos de recojo de información es que en la presente investigación se empleó dos instrumentos de medición: Escala de Metodología para el estudio del clima organizacional - MINSA y Encuesta de satisfacción del personal de salud - MINSA, también, se recabaron datos adicionales mediante una ficha sociodemográfica de elaboración propia. Sin embargo, ambos trabajos buscan explicar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en un nosocomio. Finalmente, el resultado que se obtuvo fue el valor de significancia de Rho Spearman es de 0,031, la cual es menor a 0,05, entonces se puede afirmar que el clima organizacional de una dependencia pública o privada traerá consigo una satisfacción laboral de sus empleados y crea un entorno laboral motivador y agradable.

Desde otra perspectiva, Fumachi Morales (2024) llegó al resultado de su investigación que, a pesar de estar comprometidos con sus funciones y labores profesionales en el trabajo por mejorar la salud de sus pacientes, no se encuentran satisfechos en su entorno laboral por factores de carencia de comunicación, falta de reconocimiento y condiciones laborales poco favorables. Mientras que en este trabajo no existe una correlación entre las dos variables, esto nos hace reflexionar la importancia de los factores claves que deben tomarse en cuenta para lograr un clima organizacional como son la comunicación efectiva, liderazgo, motivación e infraestructura (Tellechea-Acuña et al., 2025).

Por consiguiente, el clima organizacional es considerado como la base de comprensión y procedimientos de iniciativas compartidas de las organizaciones (Calonge-Angulo et al., 2024). Un ambiente positivo permite que los empleados desarrollen actitudes positivas para el trabajo y mejoras en la empresa (Domínguez Ruiz et al., 2025). Así mismo, los empleados se sentirán identificados con la empresa y con los objetivos de los mismos, cuando existe un clima organizacional apropiado influirá en la motivación, el comportamiento y la satisfacción laboral, impactando directamente en la productividad, el compromiso y la retención de talento de la organización (Amaguaña-Quezada et al., 2024). Para ello, debe existir una comunicación interna y efectiva entre los trabajadores para la toma de decisiones en bien de la institución (Trávez - Batallas & Romero- Poveda, 2024). Entonces el clima organizacional es la clave para la satisfacción laboral de un empleado este asumirá una actitud positiva hacia el empleo, y se desenvolverá de manera responsable y profesional.

CONCLUSIONES

La satisfacción laboral y el clima organizacional del Hospital Regional de Cusco guardan una estrecha relación en el comportamiento y la ejecución de las labores cotidianas. Esto debido a la comunicación interna, la cultura organizacional, hasta la estructura jerárquica y la motivación de los empleados que se refleja al momento de trabajar. Por lo tanto, en el Hospital Regional del Cusco, si existe un clima organizacional adecuado para el personal asistencial como para el personal administrativo, porque ambas variables conocen su organización interna en especial sus dimensiones (estructura, responsabilidad, relación y cooperación) del clima de su institución. Lo cual genera un clima organizacional favorable, para el desarrollo de la organización del nosocomio del Cusco. La satisfacción laboral del personal asistencial y administrativo del Hospital Regional del Cusco es buena a pesar de las dificultades que se suscitan dentro de dicha institución.

En esta misma línea, se tiene presente en el nosocomio que la mejora continua del clima organización contribuye en la satisfacción laboral de los mismos. creando una atmósfera positiva sin discriminación y una cultura organización saludable que se debe continuar practicando entre los

miembros que integran la organización. Además, los órganos superiores como la dirección continúan trabajando en ofrecer un ambiente o estructura asequible y aceptable donde el personal pueda laborar sin dificultad alguna por ende se tiene claro que para el Hospital Regional es importante la permanencia de su personal asistencial como administrativo para garantizar la continuidad y seguridad de una atención de calidad y oportuna al paciente en los diferentes servicios que ofrece dicho nosocomio.

FINANCIAMIENTO

Los autores no recibieron ningún patrocinio para llevar a cabo este estudio-artículo.

CONFLICTO DE INTERESES

No existe ningún tipo de conflicto de interés relacionado con la materia del trabajo.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Investigación, Metodología, Software, Redacción - borrador original, Redacción - revisión y edición: Yllanes-Choque, E., Tarco-Sánchez, L. M., Estrada-Calderón, V. V. & Contreras-Ccopa, G. J.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, P., & Aguilera, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Apuntes de Psicología*, 39(1), 27–37.
- Amaguaña-Quezada, J., Ramón-Ramón, D., Matamoros-Tinoco, C., & Borja-Berrones, D. (2024). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarías. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 687–699. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1351>
- Bautista Bautista, C. Y., & Heredia Cabanillas, Y. S. (2024). Análisis y propuesta de estrategias normativas para optimizar el clima organizacional en una universidad nacional de la región Amazonas. *Dékau Perú*, 1(2), 35–49. <https://doi.org/10.55996/dekape.v1i2.220>
- Bucheli Cedeño, L. J., & Anchundia Loor, A. M. (2025). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el Hospital de Especialidades San Antonio de Padua de Portoviejo. *Revista Social Fronteriza*, 5(2). [https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5\(2\)659](https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(2)659)
- Calonge-Angulo, E. Y., Villoslada-Aguirre, O. A., Valiente-Saldaña, Y. M., & Diaz-Valiente, F. A. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en una unidad de gestión educativa local. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(17), 39–54. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3145>
- Carrillo-Carreño, K. S., & Bolívar-León, R. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(1), 8–19. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3120>
- Domínguez Ruiz, X. A., Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C. A., & Vaca López, G. R. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral en el distrito educativo de Santa Elena. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 27(1), 149–163. <https://doi.org/10.36390/telos271.11>
- Fumachi Morales, E. A. (2024). *Plan de acción para el fortalecimiento del clima organizacional y satisfacción laboral en el hospital maría auxiliadora, lima metropolitana 2024*.

- García-Martínez, J. A., Cerdas-Montano, V., & Lewis Chaves, E. (2022). Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 17(1), 133–153. <https://doi.org/10.15359/rep.17-1.6>
- Hernández-Sampieri, R. (2019). Metodología de la investigación. In *Ratio Formationis prenoviciado* (pp. 79–84). <https://doi.org/10.2307/j.ctvr43hvc.8>
- Irigoin Cusma, P. G., & Moreto Ojeda, V. D. (2024). Buenas prácticas de almacenamiento y satisfacción laboral: perspectivas desde almacenes especializados de medicamento en Cajamarca, Perú. *Dékau Perú*, 1(2), 1–8. <https://doi.org/10.55996/dekape.v1i2.215>
- Mango Manchego, P. A. (2024). *Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa Facultad De Enfermería Escuela Profesional De Enfermería* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10654%0Ahttp://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10410>
- Masías Ynocencio, Y., Calderon Cordova, K., Bravo Gónzales, D. Y., Gonzales Abrill, H., & Colque Candia, W. (2021). Percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Andina del Cusco. *Yachay - Revista Científico Cultural*, 10(1), 521–531. <https://doi.org/10.36881/yachay.v10i1.530>
- Rodríguez-Horna, E., & Herrera-Vásquez, C. (2023). Relación entre clima organizacional, nivel de desempeño y motivación docente. *Dékau Perú*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.55996/dekape.v1i1.175>
- Ruiz Quezada, K. M., Ruiz Quezada, M. A., & Alcívar Cabada, R. R. (2024). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el Hospital Civil Santa Teresita, Ecuador. *Impulso, Revista de Administración*, 4(8), 275–291. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.4i8.62>
- Solís-Saavedra, O. T. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral, y percepción de calidad del servicio en empleados públicos. Revisión sistemática. *CIENCIAMATRIA*, 10(19), 51–67. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1346>
- Tellechea-Acuña, F. Y., Carpio-Camacho, A., & Valdés-Florat, M. O. (2025). Clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes universitarios en Cumaná, Venezuela. *Noesis. Revista Electrónica de Investigación*, 7(13), 118–130. <https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i13.268>
- Tinoco Plasencia, C. J. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217–237. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Trávez - Batallas, L., & Romero- Poveda, A. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en la corporación nacional de electricidad unidad de negocio Bolívar. *Tesla Revista Científica*, 4(2), e427. <https://doi.org/10.55204/trc.v4i2.e427>