



CC BY-NC-SA 4.0

Atribución/Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

ISSN Electrónico: 2500-9338

Volumen 25-Nº3

Año 2025

Págs. 13-27

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral: estudio una institución de salud privada en San Luis Potosí

Zuleyma del Carmen Rodríguez Castillo¹

Enlace ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5256-8810>

Darío Gaytán Hernández²

Enlace ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0545-076X>

Sofía Cheverria Rivera³

Enlace ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1099-8719>

Isabel Cristina Flores Rueda⁴

Enlace ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1257-2893>

Fecha de Recepción: 12 de agosto, 2025

Fecha de Aprobación: 19 de octubre, 2025

Fecha de Publicación: 19 de noviembre, 2025

Resumen:

Introducción: El clima organizacional influye directamente en la calidad de los procesos institucionales, al impactar en la toma de decisiones, la comunicación y la resolución de problemas. Un entorno positivo fortalece la cultura organizacional y alinea las conductas del personal con los objetivos estratégicos. En el ámbito de la salud, tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral promueven la autoeficacia profesional y mejoran la calidad del servicio y la satisfacción del usuario. Objetivo: Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución privada de salud en San Luis Potosí. Metodología: Estudio cuantitativo, correlacional y de corte transversal. Se aplicó un muestreo censal al total del personal de enfermería activo durante febrero de 2025. El análisis estadístico se realizó con PASW Statistics 18, empleando alfa de Cronbach para validar la consistencia interna de los instrumentos. Se aplicaron estadística descriptiva, correlación de Spearman, regresión lineal simple y coeficiente Tau-b de Kendall, con un nivel de confianza del 95 %. Resultados esperados: Se anticipa una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La estadística descriptiva permitirá caracterizar ambas variables, y se espera que los análisis inferenciales confirmen dicha asociación. El coeficiente Tau-b validará la consistencia de la relación, sugiriendo que el clima organizacional puede influir directa o indirectamente en el desempeño y bienestar del personal de enfermería.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, profesionales de enfermería.

¹ Estudiante de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí Mexico

² Doctor en Ciencias (Salud Ambiental Integrada. Agenda Ambiental), Magíster en Planeación y Sistemas Educación Profesor de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Mexico, Contacto: dgaytan@uaslp.mx

³ Estudiante de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí Mexico Contacto: rivera_1403@hotmail.com

⁴ Doctora en Administración, Magíster en Educación y Licenciada en Mercadotecnia. Docente tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí - Campus San Luis Potosí. Mexico: isabel.fl ores@uaslp.mx

Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction: A Study in a Private Healthcare Institution in San Luis Potosí

Abstract:

Introduction: Organizational climate has a direct impact on the quality of institutional processes by influencing decision-making, communication, and problem-solving. A positive environment strengthens organizational culture and aligns staff behaviors with strategic objectives. In healthcare settings, both organizational climate and job satisfaction are key factors that enhance professional self-efficacy and contribute to improved service quality and user satisfaction. **Objective:** To examine the relationship between organizational climate and job satisfaction among nursing staff in a private healthcare institution in San Luis Potosí, Mexico. **Methodology:** This is a quantitative, correlational, and cross-sectional study. A census sampling approach was applied, encompassing all active nursing personnel during February 2025. Statistical analyses were conducted using PASW Statistics 18. Cronbach's alpha was employed to assess the internal consistency of the measurement instruments. Descriptive statistics, Spearman's rank correlation, simple linear regression, and Kendall's Tau-b coefficient were used, with a confidence level of 95%. **Expected Results:** A statistically significant and positive correlation is anticipated between organizational climate and job satisfaction. Descriptive statistics will allow for the characterization of both variables, while inferential analyses are expected to confirm the hypothesized relationship. Kendall's Tau-b coefficient will provide additional support for the robustness of the association, suggesting that organizational climate may influence, directly or indirectly, the performance and well-being of nursing professionals.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, nursing professionals

Relação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho: estudo em uma instituição de saúde privada em San Luis Potosí.

Resumo:

Introdução: O clima organizacional influencia diretamente a qualidade dos processos institucionais, ao impactar na tomada de decisões, na comunicação interna e na resolução de problemas. Um ambiente organizacional positivo fortalece a cultura institucional e alinha as condutas dos profissionais com os objetivos estratégicos. No contexto da saúde, tanto o clima organizacional quanto a satisfação no trabalho promovem a autoeficácia profissional e contribuem para a melhoria da qualidade do serviço e da satisfação do usuário. **Objetivo:** Analisar a relação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho do pessoal de enfermagem em uma instituição privada de saúde em San Luis Potosí. **Metodologia:** Estudo quantitativo, correlacional e de corte transversal. Foi aplicado um censo a todo o pessoal de enfermagem ativo durante o mês de fevereiro de 2025. A análise estatística foi realizada com o software PASW Statistics 18, utilizando o coeficiente alfa de Cronbach para validar a consistência interna dos instrumentos. Foram empregadas estatísticas descritivas, correlação de Spearman, regressão linear simples e o coeficiente Tau-b de Kendall, com nível de confiança de 95%. **Resultados esperados:** Antecipam-se correlações positivas e significativas entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho. A estatística descritiva permitirá caracterizar ambas as variáveis, e espera-se que as análises inferenciais confirmem tal associação. O coeficiente Tau-b validará a consistência da relação, sugerindo que o clima organizacional pode influenciar, direta ou indiretamente, o desempenho e o bem-estar do pessoal de enfermagem.

Palavras-chave: clima organizacional; satisfação no trabalho; profissionais de enfermagem.



1. INTRODUCCION

El clima organizacional es un elemento crucial que influye directamente en la calidad de los procesos dentro de una organización. La toma de decisiones efectiva, la comunicación fluida y la resolución eficaz de problemas están estrechamente relacionadas con factores psicosociales, como la motivación y las relaciones interpersonales, que impactan en la eficiencia y el rendimiento de los miembros que integran una institución (Pedraza Melo, N. A. 2018).

Un clima organizacional favorable nutre una cultura sólida basada en las necesidades, valores, expectativas, normas y prácticas compartidas por los profesionales en el ámbito de la salud, reflejándose en conductas alineadas con el logro de los objetivos organizacionales (Hospital Escajadillo, S. 2019).

Este constructo multidimensional abarca diversas características interrelacionadas que, cuando se gestionan adecuadamente, generan entornos laborales motivacionales y positivos. Dichos ambientes repercuten en la satisfacción de los profesionales de enfermería, impactando directamente en la calidad de los servicios brindados a la comunidad (Álvarez-Aros, E. L., Álvarez Aros, J. D. J., & Salas Salazar, K. M. 2021). La medición del clima organizacional se realiza mediante instrumentos como la Escala de Clima Organizacional (EDCO), diseñada para evaluar diversas dimensiones del ambiente laboral, tales como las relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, percepción de estabilidad laboral, claridad y coherencia en la dirección, y valores colectivos.

Por otro lado, la satisfacción laboral es un factor fundamental que influye en las actividades humanas y puede fomentar sentimientos de valor, importancia y superación personal. En el contexto laboral, se define como un estado emocional positivo basado en la percepción subjetiva de las experiencias en el trabajo y se fundamenta en las creencias y valores desarrollados por los trabajadores respecto a su labor (Ángel-Salazar, et. al. 2020).

En el ámbito de enfermería, la satisfacción laboral es esencial, ya que una baja satisfacción puede afectar la calidad de los servicios y el compromiso con la organización. Esta variable puede evaluarse mediante

el cuestionario Font Roja, que examina aspectos como la satisfacción por el trabajo, tensión laboral, competencia profesional, presión, promoción, y relaciones interpersonales (Ángel-Salazar, Fernández-Acosta, Santes-Bastián, Fernández-Sánchez & Zepeta-Hernández, 2020).

Las variables clima organizacional y satisfacción laboral están vinculadas al bienestar y la calidad de vida de los profesionales de enfermería, influyendo en su rendimiento y en la efectividad de las organizaciones de salud. Estudios en el área de salud han evidenciado que un adecuado clima organizacional contribuye al desarrollo de la autoeficacia del personal y mejora la calidad de atención y satisfacción del usuario (Chávez Batilongo et. al, 2023). Por ello, identificar la relación entre estas variables en profesionales de enfermería de instituciones privadas en San Luis Potosí es fundamental para potenciar tanto la calidad de la atención como el desarrollo profesional del personal.

A pesar de la importancia del tema, las investigaciones sobre clima organizacional y satisfacción laboral en hospitales privados de San Luis Potosí son limitadas. Una revisión exhaustiva en bases de datos académicas y repositorios científicos no encontró estudios sistemáticos que aborden esta problemática en el sector privado local. La mayoría de las investigaciones se centran en hospitales públicos o en otras regiones, evidenciando un vacío en la literatura local (González, R. 2020). Esta brecha limita la capacidad de implementar estrategias efectivas para mejorar las condiciones laborales y la calidad de los servicios en estos centros (Pérez, L., & Salazar, J. 2019).

En México, existen 333,185 profesionales de enfermería activos, de los cuales 9,195 laboran en el sector privado, representando el 2.76% del total (Secretaría de Salud 2024). En San Luis Potosí, el sector privado de salud ha mostrado un crecimiento significativo, con 25 hospitales privados y 70 demarcaciones con al menos 10 establecimientos de salud privados (Instituto Nacional de Estadística y Geografía 2022). Esta expansión resalta la relevancia de estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral en estas instituciones para mejorar el desempeño del personal de enfermería y la calidad del servicio.

2. MARCO TEÓRICO

El clima organizacional ha evolucionado de ser un concepto implícito en los estudios clásicos de administración a convertirse en un tema central para comprender el funcionamiento de las organizaciones. En los inicios, autores como Frederick Taylor y Henri Fayol no utilizaban el término de manera explícita, pero sus propuestas ya consideraban la influencia de factores como la división del trabajo, el liderazgo y las políticas internas sobre el desempeño laboral (Chiavenato, 2011, 2014). La Administración Científica de Taylor enfatizaba la eficiencia y los incentivos económicos, mientras que la Teoría Clásica de Fayol concebía la administración como un conjunto de funciones y principios para coordinar a la empresa como un todo (Delgado, 2002).

Posteriormente, la Escuela de Relaciones Humanas puso de relieve el papel de las interacciones y la cohesión grupal en la productividad, evidenciado en los experimentos de Hawthorne. Desde la sociología de Max Weber, el análisis de la autoridad y la estructura burocrática ofreció otra perspectiva para comprender cómo las normas y jerarquías condicionan el comportamiento organizacional (Chiavenato, 2000, 2014).

El enfoque conductista introdujo el interés por la motivación individual y colectiva, integrando teorías como la bifactorial de Herzberg, que distingue entre factores higiénicos (condiciones que previenen la insatisfacción) y motivacionales (elementos que impulsan el compromiso y la satisfacción). Este enfoque abrió paso a estrategias como el enriquecimiento del trabajo, orientadas a incrementar tanto el rendimiento como el bienestar del trabajador (Chiavenato, 2014). En el estudio de la satisfacción laboral, se han identificado dos corrientes principales, la situacional, que atribuye un papel decisivo a las condiciones de trabajo (diseño del puesto, estilo de liderazgo, recompensas, comunicación interna). La disposicional, que relaciona la satisfacción con rasgos relativamente estables de personalidad (Pujol-Cols & Dabos, 2018).

El clima organizacional se entiende como el conjunto de percepciones compartidas sobre políticas, prácticas y procedimientos que orientan y refuerzan determinados comportamientos, influyendo en la motivación, el compromiso y los resultados

organizacionales (Schneider et al., 1998). Este concepto es dinámico y puede variar según cambios en el liderazgo, la estructura y la comunicación, por lo que su seguimiento y gestión constantes son esenciales (Bustamante-Ubilla et al., 2019).

En el sector salud, las investigaciones han demostrado que un clima organizacional favorable se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral, mejor desempeño del personal y mayor calidad percibida por los usuarios (Peña-Viveros et al., 2015; Del Ángel-Salazar et al., 2020). En el caso de la enfermería, que constituye la base numérica más amplia del sistema de salud (Organización Mundial de la Salud, 2024), estudios recientes destacan que la claridad en las funciones, el liderazgo de apoyo, una carga laboral equilibrada y una comunicación efectiva son factores clave para fortalecer ambas variables (Balseiro-Almario et al., 2023). En síntesis, la evidencia científica respalda que la mejora del clima organizacional mediante prácticas de gestión justas, un liderazgo cercano y un diseño de puestos que aporte significado, no solo incrementa la satisfacción laboral, sino que también repercute positivamente en la seguridad y calidad de la atención, especialmente en instituciones privadas que buscan un servicio sostenible y competitivo.

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de estudio

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, transversal y no experimental.

3.2 Lugar y periodo de estudio

La recolección de datos se llevó a cabo durante el mes de febrero del 2025 en una institución privada de segundo nivel de atención en San Luis Potosí México, abarcando a todo el personal de enfermería activo. El tiempo límite para la recolección de datos fue de dos semanas, asegurando que todas las áreas y turnos de la institución se encontraran representados. Se establecieron fechas específicas para cada turno y servicio, con el fin de garantizar una cobertura completa y evitar interrupciones en las actividades hospitalarias.

3.3 Diseño metodológico



El diseño implementado fue de carácter observacional y no experimental el cual permitió registrar los datos directamente del entorno de trabajo sin intervenir en los procesos institucionales. Se estableció coordinación con la Jefatura de enfermería de la institución para organizar la recolección de datos por turnos, garantizando la cobertura de todas las áreas y evitando interferencias en las actividades clínicas. La aplicación de los instrumentos se realizó en horarios previamente establecidos, con consentimiento informado de los participantes.

3.4 Población y muestra

La población de estudio estuvo constituido por el personal de enfermería que laboraba en la institución de salud, la cual es de tipo privada, se optó por trabajar con un enfoque censal integrando a toda la población.

3.5 Criterios de inclusión, exclusión y eliminación

Los criterios de inclusión consideraron a los profesionales de enfermería en funciones activas durante el tiempo del estudio. Se excluyó al personal que se encontraba en periodo vacacional, con permiso de ausencia laboral, o que hubiese participado previamente en la prueba piloto, se excluyó a quienes decidieron no participar de forma voluntaria. Finalmente, los criterios de eliminación contemplaron la desestimación de los cuestionarios que presentaran información incompleta o ilegible.

3.6 Materiales

Para la presente investigación se utilizaron dos instrumentos estructurados y validados previamente. El primero fue la Escala de Clima Organizacional (EDCO), desarrollada por Acero Yusset, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1999), la cual evalúa ocho dimensiones del clima organizacional mediante 40 ítems con escala tipo Likert de cinco puntos (“siempre” a “nunca”), con puntuación directa o inversa según el tipo de ítem. Esta escala ha demostrado alta confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.853 y ha sido validada en contextos laborales y académicos en Colombia, siendo adaptable al ámbito de salud (Acero Yusset et al., 1999).

La interpretación de los resultados se clasifica en tres niveles: bajo (40–93), medio (94–147) y alto (148–200).

El segundo instrumento fue el Cuestionario de Satisfacción Laboral Font Roja Ampliado, elaborado originalmente por Aranaz y Mira (1998) y adaptado posteriormente por Núñez González, Estévez Guerra, Hernández Marrero y Marrero Medina en 2007 para el contexto sanitario español; esta versión consta de 26 ítems distribuidos en nueve factores que abordan diversos aspectos de la satisfacción laboral, utilizando una escala Likert de cinco opciones (“muy de acuerdo” a “muy en desacuerdo”), con puntuación directa o inversa según el tipo de ítem. La versión ampliada presenta un alfa de Cronbach de 0.791, mostrando una adecuada confiabilidad para su uso en el sector salud (Núñez González et al., 2007).

Los resultados permiten clasificar la satisfacción general como: insatisfecho (26–77 puntos), medianamente satisfecho (78 puntos) y satisfecho (79–130 puntos). Ambos instrumentos fueron aplicados de manera individual a los participantes en formato impreso, incluyendo una sección inicial de datos sociodemográficos y laborales. La aplicación se realizó en espacios designados por la institución, bajo la supervisión directa de la investigadora principal. A cada profesional se le proporcionó el material necesario para responder (cuestionario, tabla de apoyo y bolígrafo), garantizando un ambiente cómodo y adecuado para la recolección de datos.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la tabla 1 se muestra el análisis de las características sociodemográficas de los 56 profesionales de enfermería revela una notable predominancia femenina, con un 94.6% de mujeres y un 5.4% de hombres. Esta distribución es consistente con datos nacionales que indican una mayor representación femenina en la profesión de enfermería (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2022). La distribución por grupos de edad muestra que el 67.8% de los profesionales se encuentran en el rango de 28 a 33 años, seguido por el 23.2% en el rango de 22 a 27 años. Grupos de mayor edad, como los de 40 a 45 años y 46 a 51 años, representan el 5.3% y el 3.5%. Esta tendencia hacia una población laboral joven es consistente con datos.

Categoría	f	%
Sexo		
Hombre	3	5.4
Mujer	53	94.6
Estado Civil		
Soltero	42	75
Casado	11	19.6
Concubinato	3	5.4
Edad		
22 a 27	13	23.2
28 a 33	38	67.8
34 a 39	0	0
37 a 39	0	0
40 a 45	3	5.3
46 a 51	2	3.5

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

El análisis de la satisfacción laboral en 56 profesionales de enfermería de una institución privada en San Luis Potosí indica que el 83.9% se percibe como medianamente satisfecho, mientras que solo el 14.3% está satisfecho y el 1.8% insatisfecho. Aunque no hay una insatisfacción extrema, la baja satisfacción plena podría afectar su desempeño y compromiso laboral. Diversos estudios han identificado factores que influyen en la satisfacción laboral en enfermería, como el clima organizacional, condiciones laborales, reconocimiento y oportunidades de desarrollo (Ángel-Salazar et al., 2020; Merino-Plaza et al., 2018). Además, la sobrecarga laboral, falta de autonomía y escasez de incentivos pueden contribuir a una satisfacción media, afectando la calidad del servicio y la permanencia del personal en la institución (Peña-Viveros et al., 2015).

n=56		
Nivel de satisfacción	f	%
Satisfecho	8	14.3
Medianamente satisfecho	47	83.9
Insatisfecho	1	1.8

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje

Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral percibida por los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

En la tabla 3 se muestra el nivel de satisfacción laboral percibida de acuerdo con el perfil socio laboral.

En el turno vespertino, el 18.1% se considera satisfecho, mientras que, en el nocturno y jornada acumulada, la satisfacción media alcanza el 82.6% y 100%, respectivamente, sin evidencia de insatisfacción (Ángel-Salazar et al., 2020).

Por servicio, quirófano y labor reportan mayor satisfacción, mientras que servicios como urgencias muestra niveles más bajos de satisfacción esto puede ser atribuible al estrés laboral que representa el desempeñarse en estas áreas críticas de acuerdo a lo documentado por (Merino-Plaza et al., 2018).

En edad y antigüedad, los más jóvenes presentan satisfacción media, mientras que en rangos de 3-6 años de antigüedad la satisfacción plena aumenta hasta un 60%, reflejando la influencia de la estabilidad laboral (Iglesias-Armenteros & Torres-Esperón, 2018).

Característica	Insatisfecho	Nivel de satisfacción		Satisfec-	
		Medianamente Satisfecho		ho	
		f	%	f	%
Turno					
Matutino	1	5	17	85	2 10
Vespertino	0	0	9	81.80	2 18.1
Nocturno	0	0	19	82.6	4 17.3
Jornada	0	0	2	100	0 4
acumulada					0
Servicio					
Hospitalización	1	3.7	22	81.48	4 14.8
Quirófano	0	0	8	80.0	2 20.0
Labor	0	0	1	100	0 0
Urgencias	0	0	4	66.6	2 33.3
Cirugía ambulatoria	0	0	6	100	0 0
-	0	0	2	100	0 0
endoscopia	0	0	4	100	0 0
Jefatura de enfermería					
Supervisión					
Edad					
22 a 27	0	0	13	100	0 0
28 a 33	1	0	29	78.37	8 21.6
40 a 45	0	0	3	100	0 0
46 a 51	0	0	2	100	0 0
			0		
Antigüedad laboral					



Menos de 1 año	0	0	20	100	0	0
1 a 2 años	1	20	4	80	0	0
3 a 4 años	0	0	2	40	3	60
5 a 6 años	0	0	7	70	3	30
7 a 8 años	0	0	9	81.8	2	18.1
9 a 10 años	0	0	3	100	0	0
17 años	0	0	2	100	0	0

Tabla 3. Satisfacción laboral percibido por el personal de enfermería según perfil socio laboral en una institución privada en San Luis Potosí

En la tabla 4 se muestra el análisis de la satisfacción laboral por dimensiones en enfermería evidencia áreas críticas que afectan su bienestar. Con la falta de oportunidades de formación (Peña-Viveros et al., 2015). Sin embargo, la promoción profesional.

Dimensiones	Nivel					
	Satisfech o		Medianamente satisfecho		Insatisfecho	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción por el trabajo	0	0.0	14	25	42	75
Tensión relacionada con el trabajo	7	12.5	33	58.9	16	28.6
Competencia profesional	7	12.5	22	39.3	27	48.2
Presión por el trabajo	34	60.7	19	33.9	3	5.4
Promoción profesional	42	75	11	19.6	3	5.4
Relación interpersonal con sus superiores	25	44.6	25	44.6	6	10.7
Relación interpersonal con los compañeros	11	19.6	13	23.2	32	57.1
Características extrínsecas del estatus	10	17.9	8	14.3	38	67.9
Monotonía laboral	7	12.5	44	78.6	5	8.9

Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral por dimensiones percibida de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

La tensión laboral es alta, con un 28.6% de insatisfacción, afectando el desempeño y la salud mental del personal(17). Además, el 48.2% reporta insatisfacción en competencia profesional, lo que podría relacionarse con la falta de oportunidades de formación (Peña-Viveros et al., 2015). Sin embargo, la promoción profesional presentan tendencias más positivas (18). (75% satisfechos) y la presión laboral (60.7% satisfechos). La relación interpersonal con compañeros es deficiente, con un 57.1% de insatisfacción, lo que puede afectar la retención del personal (Alonso-Carracedo & Aguilera-Luque, 2021). Finalmente, la monotonía laboral muestra un 78.6% de satisfacción media.

En la siguiente tabla se presentan los niveles de clima organizacional percibidos por los profesionales de enfermería en la institución evaluada. El 73.2% de los encuestados reportó un clima organizacional alto, mientras que el 26.8% indicó un nivel promedio. No se registraron respuestas en la categoría de clima organizacional bajo.

Nivel CO	f	%
Alto	41	73.2
Promedio	15	26.8
Bajo	0	0

Tabla 5. Nivel de clima organizacional percibido por los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

En cuanto a la percepción del clima organizacional según las características sociolaborales, se identifican las siguientes tendencias, en cuanto al turno laboral el 80% del personal del turno matutino y el 78.2% del turno nocturno perciben un clima organizacional alto, mientras que el 20% y el 21.7%, respectivamente, lo perciben como promedio. En el turno vespertino, el 45.4% reporta una percepción alta y el 54.5% promedio.

En la jornada acumulada, el 100% del personal lo percibe como promedio. En cuanto al servicio laboral el 100% del personal en jefatura de enfermería y supervisión percibe un clima organizacional alto. En hospitalización, el 77.7% reporta un clima alto y el 22.2% promedio. En quirófano, el 50% percibe un clima alto y el 50% promedio. En urgencias y cirugía ambulatoria-endoscopia, el 66.6% percibe un clima

alto y el 33.3% promedio. En labor, el 100% del personal lo percibe como promedio.

En función de la edad los profesionales de 40 a 51 años reportan en su totalidad (100%) una percepción de clima organizacional alto. En el grupo de 22 a 27 años, el 76.9% percibe un clima alto y el 23% promedio. En el rango de 28 a 33 años, el 68.4% reporta un clima alto y el 31.5% promedio. No se registraron respuestas en los rangos de 34 a 39 años y 37 a 39 años.

En la antigüedad laboral el 100% del personal con 3 a 4 años y 17 años en la institución perciben un clima organizacional alto. En los grupos con menos de 1 año y 1 a 2 años, el 80% percibe un clima alto y el 20% promedio. En los grupos de 5 a 6 años, 7 a 8 años y 9 a 10 años, la percepción de clima alto se encuentra entre el 60% y 66.6%, mientras que el resto lo percibe como promedio.

Los resultados reflejan una percepción mayoritaria de un clima organizacional alto, especialmente profesionales con mayor antigüedad y servicios como hospitalización.

Característica	Nivel					
	Alto		Promedio		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Turno						
Matutino	16	80	4	20	0	0
Vespertino	5	45.4	6	54.5	0	0
Nocturno	18	78.2	5	21.7	0	0
Jornada acumulada	0	0	2	100	0	0
Servicio						
Hospitalización	21	77.7	6	22.2	0	0
Quirófano	5	50.0	5	50.0	0	0
Urgencias	4	66.6	2	33.3	0	0
Labor	0	0	1	100	0	0
Cirugía ambulatoria-endoscopia	4	66.6	2	33.3	0	0
Jefatura de enfermería	2	100	0	0	0	0
Supervisión	4	100	0	0	0	0
Edad						
22 a 27	10	76.	3	23.0	0	0
28 a 33	26	9	12	31.5	0	0
34 a 39	0	68.	0	0	0	0

37 a 39	0	4	0	0	0	0
40 a 45	3	0	0	0	0	0
46 a 51	2	0	0	0	0	0
		100				
		100				
Antigüedad laboral						
Menos de 1 año	16	80	4	20	0	0
1 a 2 años	4	80	1	20	0	0
3 a 4 años	4	100	0	0	0	0
5 a 6 años	6	60	4	40	0	0
7 a 8 años	7	63.	4	36.3	0	0
9 a 10 años	2	6	1	33.3	0	0
17 años	2	66.	0	0	0	0
		100				

Tabla 6. Clima organizacional percibido por el personal de enfermería según perfil socio laboral en una institución privada en San Luis Potosí

Dimensiones	Nivel					
	Alto		Promedio		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Relaciones interpersonales	3	55.	22	39.3	3	5.
	1	4			4	
Estilo de dirección	3	55.	24	42.9	1	1.
	1	4			8	
Sentido de pertenencia	4	80.	7	12.5	4	7.
	5	4			1	
Retribución	3	62.	19	33.9	2	3.
	5	5			6	
Disponibilidad de recursos	4	87.	6	10.7	1	1.
	9	5			8	
Percepción de estabilidad laboral	2	50	27	48.2	1	1.
	8				8	
Claridad y coherencia en la dirección	2	37.	30	53.6	5	8.
	1	5			9	
Valores colectivos	2	37.	30	53.6	5	8.
	1	5			9	

Tabla 7. Nivel de clima organizacional por dimensiones percibidas de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

La siguiente tabla presenta los niveles de clima organizacional percibidos por los profesionales de enfermería en función de diversas dimensiones. La disponibilidad de recursos obtuvo el mayor porcentaje en la categoría de nivel alto (87.5%), seguida del sentido de pertenencia (80.4%) y la retribución (62.5%). Las dimensiones relaciones interpersonales y estilo de dirección presentaron valores



La percepción de estabilidad laboral mostró un 50% en nivel alto y 48.2% en nivel promedio. En cuanto a claridad y similares, con un 55.4% en la categoría de nivel alto y n 39.3% y 42.9% en nivel promedio, respectivamente.

Coherencia en la dirección y valores colectivos, el 37.5% de los encuestados reportó un nivel alto, mientras que el 53.6% los ubicó en un nivel promedio. En todas las dimensiones se registraron porcentajes en la categoría de nivel bajo, con valores que oscilaron entre 1.8% y 8.9%.

En cuanto a la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el nivel promedio de clima organizacional, 1 profesional se reporta insatisfecho, 10 se encuentran medianamente satisfechos y 4 están satisfechos.

En el nivel alto de clima organizacional, 37 profesionales reportan estar medianamente satisfechos, mientras que 4 están satisfechos. No se registraron profesionales insatisfechos en este grupo. Medidas de asociación: 1. La medida Tau-b de Kendall presenta un valor de -0.130, lo que indica una. El valor de significancia (Sig. aproximada = 0.4448) es mayor a 0.05, lo que sugiere que la relación observada no es estadísticamente significativa.

2. En general, los datos muestran que la mayoría de los profesionales que perciben un clima organizacional alto también reportan niveles medianos o altos de satisfacción laboral. Sin embargo, el análisis estadístico indica que la relación entre ambas variables no es significativa.

Satisfacción laboral				
Clima organizacional	Nivel	Insatisfecho	Mediana mente	Satisfacción satisfecho
				ho
Nivel promedio	1	10	4	
Nivel alto	0	37	4	

Medidas simétricas				
---------------------------	--	--	--	--

V	Err	T	Sig.
al	or	aproximada	aproximada
or	típ	mada ^b	mada
		.	
Or	Ta	- .1	-.758 .4448
din	u-b	.1	70
al	de	3	
	Ke	0	
	nda		
		II	

Tabla 8. Correlación entre variable clima organizacional y variable satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

Los resultados del análisis de correlación de Spearman entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí, con una muestra de 56 participantes (n=56). Este análisis tuvo como propósito determinar si existe una relación significativa entre la percepción del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal.

Los resultados muestran que ninguna de las dimensiones del clima organizacional presenta una correlación estadísticamente significativa ($p>0.05$) con la satisfacción laboral, lo que sugiere que, en esta muestra, no se identificó una asociación clara entre ambas variables.

Las correlaciones obtenidas oscilan entre -0.241 y 0.239, siendo la más alta 0.239 ($p=0.076$) y la más baja -0.241 ($p=0.073$). Aunque algunos coeficientes muestran una leve relación positiva o negativa, ninguno alcanza un nivel de significancia estadística. Estos hallazgos indican que, dentro de esta muestra, la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral no presentan una relación directa y significativa.

	CO	C	C	C	CO	C	C	C
D1	O	O	O	D5	O	O	O	
D2	D3	D4			D6	D	D	
					7			
						8		
Cor	.23	-.077	-	.02	-	.	.	.
rel	9			.07	0	.24	0	0
Paci			7		1	4	4	6
uón					9	0	4	
Sp								
ntear								
o ma								
s n								
S								
L.								
Signifi	.07	.57	.57	.88	.07	.	.	.
canci	6	3	3	5	3	7	7	2
a						2	6	2
						0	9	8

Tabla 9. Correlación de Spearman Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

5.1. Demografía y satisfacción laboral

La muestra estuvo compuesta mayoritariamente por mujeres (94.6 %) y profesionales jóvenes (67.8 % entre 28 y 33 años), lo que coincide con reportes recientes en enfermería, tanto en México como en otros países de América Latina (Abdalá et al., 2021; Liu et al., 2018) (25). Esta juventud relativa podría reflejar una generación emergente comprometida, aunque aún en proceso de consolidación profesional.

El hallazgo principal muestra que el 83.9 % de los profesionales de enfermería perciben una satisfacción laboral “medianamente” positiva, con apenas un 14.3 % plenamente satisfechos. Este patrón es congruente con investigaciones previas, donde muchos profesionales de enfermería reportan satisfacción intermedia debido a factores como estrés, carga de trabajo elevada y escasas oportunidades de desarrollo (Liu et al., 2018; Merino Plaza et al., 2018).

5.2. Dimensiones críticas de satisfacción

La baja satisfacción en dimensiones como motivación intrínseca (75 % insatisfechos) y competencia (48 %) sugieren la necesidad de mejorar las políticas de formación y valoración del personal a

nivel institucional. Estudios en contextos hospitalarios como el estudiado han subrayado la importancia de estas dimensiones para mantener el compromiso, prevenir la rotación y reducir el burnout en profesionales de enfermería (Peña Viveros et al., 2015; Damián Piscocaya & Saucedo, 2025).

Por el contrario, aspectos extrínsecos como la presión laboral (60.7 % satisfechos) y las oportunidades de promoción (75 %) muestran un entorno organizacional formal estable. No obstante, las relaciones entre compañeros presentan un reto ya que los resultados destacan un 57.1 % de insatisfacción, lo cual es concordante con hallazgos sobre ambientes tóxicos y alta rotación en enfermería este resultado resulta relevante ya que una mala calidad en las relaciones laborales entre colegas puede tener efectos significativos sobre el clima laboral, la colaboración interdisciplinaria y la calidad del cuidado brindado al paciente. La literatura científica ha identificado que los conflictos interpersonales en los equipos de salud están directamente relacionados con el ausentismo, el estrés laboral, el agotamiento emocional y la rotación del personal (Alonso Carracedo & Aguilera Luque, 2021; comentarios en foros profesionales).

5.3. Clima organizacional favorable, pero poco relational a la satisfacción general

El clima percibido fue mayoritariamente positivo, dimensiones como la disponibilidad de recursos (87.5 %), sentido de pertenencia (80.4 %) y retribución (62.5 %) destacan entre las dimensiones con mayor porcentaje, Estudios previos también destacan estas variables como pilares del bienestar laboral y el compromiso en enfermería esta percepción favorable es coherente con lo señalado por Nursalam et al. (2010), quienes identificaron que la presencia de recursos suficientes tanto materiales como humanos y la percepción de justicia en la remuneración influye directamente en la calidad del ambiente organizacional. Según su estudio, estos factores no solo mejoran la satisfacción del personal, sino que también reducen el riesgo de agotamiento emocional y errores clínicos, al favorecer un entorno menos estresante y más eficiente.

Por su parte, Abdalá et al. (2021) destacan que un fuerte sentido de pertenencia se traduce en mayor compromiso organizacional, lealtad institucional y disposición a colaborar entre colegas. Cuando el trabajador siente que su identidad profesional está



alineada con los valores y objetivos del lugar donde labora, su motivación intrínseca tiende a incrementarse, lo que repercute positivamente en la retención de personal y en la mejora del servicio al paciente.

En el reciente trabajo de Song et al. (2024), realizado con 1,136 enfermeros jóvenes en China se exploró el impacto de la justicia organizacional percibida sobre el desempeño laboral, encontrando que el clima organizacional actúa como mediador en esta relación. Específicamente, la justicia organizacional presentó un efecto total significativo en el desempeño ($\beta = 0.513$), desglosado en un efecto directo ($\beta = 0.311$) y otro indirecto ($\beta = 0.202$) a través del clima organizacional y el sentido de pertenencia laboral.

En cuanto a el análisis de la correlación entre ambas variables clima organizacional y satisfacción laboral se reveló una correlación no significativa ($Tau b = -0.13$, $p = .445$; Spearman $p > .05$). Esto difiere marcadamente de estudios en similares poblaciones; un ejemplo de ello es el estudio en un hospital de Callao (Perú) donde se encontró una correlación fuerte entre clima y satisfacción ($p = .879$, $n = 42$, 2023), así como también el estudio realizado en el centro quirúrgico en Huacho (2020), en el cual la correlación de Spearman fue $p = .458$ ($p < .05$), mostrando una relación moderada, otros estudios en Lima y Chiclayo reportan valores de $r = .56$ a $r = .859$ ($p < .05$), indicando correlaciones moderadas a fuertes.

La ausencia de asociación significativa de ambas variables en el estudio puede explicarse por diversos factores por ejemplo la percepción generalizada de un buen clima organizacional en cuanto a la disponibilidad de recursos, salarios y pertenencia que puede implantar una “zona de confort” donde la satisfacción no varíe lo suficiente para correlacionarse con el entorno esto de acuerdo a lo descrito en estudios recientes en hospitales Sri Lanka donde se indicaron que factores internos del clima contribuyen a la retención de profesionales de enfermería aunque no siempre correlacionan directamente con su satisfacción (Pearson insignificante 0.171 , $p = 0.05$).

Otro factor que podría responder esta falta de correlación es la denominada teoría de Substitutes for Leadership la cual señala que variables como rutinas estructuradas, retroalimentación y cohesión de grupo

pueden sustituir la influencia del liderazgo formal en la satisfacción laboral. En entornos bien organizados, como es el caso de la institución privada donde se llevó a cabo el estudio, estos factores podrían operar como elementos ambientales que atenuan la relación directa entre clima organizacional y la satisfacción laboral.

5.4 Presencia de variables mediadoras o moderadoras

Factores como burnout, percepción del liderazgo, o bienestar emocional pueden funcionar como mediadores entre ambas variables. En un estudio con 534 trabajadores brasileños, se encontró correlación fuerte entre clima organizacional y satisfacción, pero controlando el agotamiento se observó que el burnout moderaba esa relación, reduciéndola significativamente (ρ moderadora ≈ -0.4 , $p < .01$).

De igual manera se puede denotar que existen dimensiones específicas del clima organizacional no alineadas con la satisfacción percibida un ejemplo de ello es algunas investigaciones que revelan que dimensiones del clima ético, como “código legal” o “caring climate”, correlacionan fuertemente con satisfacción ($r = .712$ a $.734$, $p < .01$), pero no necesariamente con dimensiones estructurales del clima organizacional, lo cual sugiere que no todas las dimensiones tienen el mismo peso al momento de realizar una correlación entre ambas variables como lo es el caso de la presente investigación.

La ausencia de correlación significativa se justifica por una combinación entre las características de la muestra su homogénea así como su entorno privado estable, probables efectos sustitutos del liderazgo, mediadores emocionales y heterogeneidad en dimensiones de clima organizacional generando un entorno donde, aunque los trabajadores perciban un buen clima, su satisfacción no fluctúa en función de estas variables, al menos no de forma lineal o directa y que pueda ser demostrable a través de la medición y correlación de estas variables por ello ampliar el estudio de variables mediadoras como el burnout, el apoyo organizacional percibido y la identificación organizacional que median o moderan la relación entre clima y satisfacción de acuerdo a lo descrito por Andrade et al. (2022) donde se describió que el burnout modera la correlación entre clima y satisfacción ($r \approx .70$, $p < .01$).

No todas las dimensiones del clima organizacional tienen el mismo peso para la satisfacción. Por ejemplo, la literatura muestra que los aspectos éticos del clima (p. ej., caring climate) se correlacionan con satisfacción ($r \approx .71\text{-.73}$, $p < .01$), mientras que los componentes estructurales pueden no hacerlo (Zet, 2023), por lo cual ampliar la investigación hacia estos aspectos puede permitir explorar de manera más adecuada la correlación de estas variables y encontrar una posible correlación entre ellas.

REFERENCIAS

- Abdalá, A., et al. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermería. *Revista Latinoamericana de Enfermería*, 29(2), 102–110.
- Alonso Carracedo, P., & Aguilera-Luque, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: Un metaanálisis. *Apuntes de Psicología*, 39(1), 27–38. <https://doi.org/10.55414/ap.v39i1.868>
- Alonso Carracedo, L., & Aguilera Luque, J. (2021). Influencia del entorno interpersonal en la rotación de personal de enfermería. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 810–818.
- Alves, D. F., & Guirardello, E. B. (2016). Safety climate, emotional exhaustion and job satisfaction among Brazilian paediatric professional nurses. *International Nursing Review*, 63(3), 328–335. <https://doi.org/10.1111/inr.12276>
- Álvarez-Aros, E. L., Álvarez Aros, J. D. J., & Salas Salazar, K. M. (2021). Capital humano e innovación en el sector salud: Una revisión sistemática de literatura y análisis cienciométrico. *Revista COLSAN*, 11(22), 1–38. <https://revista.colsan.edu.mx/index.php/COLSAN/article/view/1255>
- Ángel-Salazar, E. M. del, Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, 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>
- Balseiro-Almario, C. L., Suasto-Gómez, W. M., Chaparro-Sánchez, M. A., Tapia-Juárez, Y. E., Aguilera-Padilla, N., & Hernández-Zavala, M. (2023). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel, en la Ciudad de México. *Revista de Enfermería Neurológica*, 21(2). <https://doi.org/10.51422/ren.v21i2.399>
- Bustamante-Ubilla, M. A., Grandón-Avendaño, M. L., & Lapo-Maza, M. C. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 126–141.
- Bustamante-Ubilla, M. A., Lapo Maza, M. del C., Tello-Sánchez, M., & Núñez-Lapo, M. de L. Á. (2019). Origen, desarrollo y evolución del constructo clima organizacional. *Empresarial*, 12(46), 12–23. <https://doi.org/10.23878/empr.v12i46.138>
- Chávez Batilongo, M. L., Placencia Medina, M. D., Muñoz Zambrano, M. E., Quintana Salinas, M., & Olortegui Moncada, A. (2023). Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(2), 101–109. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v23i2.6037>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos (5.ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. McGraw-Hill.
- Dall'Ora, C., et al. (2020). Psychological empowerment and emotional exhaustion: Moderator effects in nursing. *Work*, 66(3), 543–554.
- Damián Piscoya, R., & Saucedo, N. (2025). Satisfacción laboral y clima organizacional en personal de enfermería: Hospital Las Mercedes Chiclayo [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS.
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021).



- Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Número especial 5), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, 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>
- Delgado, H. C. (2002). Administración estratégica. PAC.
- Dollard, M. F., & Bailey, T. S. (2021). Building psychosocial safety climate in turbulent times. *Journal of Applied Psychology*.
- Freida, F. D. S., Sousa, V., & Rueda, F. J. M. (2015). Burnout and organizational climate relationships in hospital workers. *ABCS Health Sciences*, 40(1), 11–15.
- Gan, Y., et al. (2024). Work frustration, satisfaction, and care quality in Jordanian nurses: A moderated model. *Journal of Nursing Management*.
- González, R. (2020). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Rural No. 41 en Cerritos, San Luis Potosí [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. Repositorio Institucional UASLP. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i7491>
- Hospital Escajadillo, S. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D Inversiones S.A.C. Ind Data, 16(2), 75. <https://doi.org/10.15381/idata.v16i2.11924>
- Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), e1257. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022, 12 de mayo). A propósito del Día Internacional de la Enfermería (12 de mayo). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprens/a/aproposito/2022/EAP_ENFERMERA22.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022, 10 de mayo). Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Enfermera. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/salud/doc/salud_2021_nota_tecnica.pdf
- Ila, R., & Asuquo, E. F. (2010). Organizational climate and nurses' job satisfaction in Cross River State health institutions. *Global Journal of Medical Sciences*, 9(1–2), 10–18.
- Kerr, S., & Jermier, J. M. (1978). Substitutes for leadership: Their meaning and measurement. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22(3), 375–403.
- Liu, Y., et al. (2018). Work environment and nurse job satisfaction: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 26(4), 371–385.
- Merino-Plaza, M. J., Carrera-Hueso, F. J., Roca-Castelló, M. R., Morro-Martín, M. D., Martínez-Asensi, A., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 352–361. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>
- Núñez-González, E., Estévez-Guerra, G. J., Hernández-Marrero, P., & Marrero-Medina, C. (2007). Una propuesta destinada a completar el cuestionario Font Roja de satisfacción laboral. *Gaceta Sanitaria*, 21(2), 136–141.
- Nursalam, N., et al. (2010). Organizational climate and job satisfaction: Comparative study of nurses in public hospitals. *Nursing & Health Sciences*, 12(3), 385–392.
- Oliva, A., & Hernández, M. (2020). El clima organizacional en hospitales privados de Guatemala: Un estudio sobre satisfacción laboral en el sector salud. *Revista Salud Pública*, 42(3), 19–30.

<https://repositorio.usac.edu.gt/16907/1/19%20MGRH%20T-3563-2982-Oliva.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2024). Informe de la OMS sobre salud y bienestar.
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/374251/9789240082717-spa.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2024). Informe de la OMS sobre salud y bienestar.
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/374251/9789240082717-spa.pdf>

Palomino, H., & García, M. (2012). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal de enfermería en hospitales de tercer nivel en México. *Revista de Enfermería y Salud Pública*, 10(1), 25–40.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632012000100002&script=sci_arttext

Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101.
<https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

Peña-Viveros, R., Hernández-Hernández, D. M., Vélez-Moreno, A. M. L., García-Sandoval, M. G., Reyes-Téllez, M. A., & Ureña-Bogarin, E. L. (2015). Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. *Salud Pública de México*, 57(6), 528–536.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342015000600011

Peña Viveros, L., et al. (2015). Competencia profesional y satisfacción laboral. *Revista Iberoamericana de Enfermería*, 5(10), 45–53.

Pérez, L., & Salazar, J. (2019). Relación entre clima organizacional y compromiso organizacional en el Hospital General de Rio Verde, San Luis Potosí. *Revista PCC*, 7(1), 45–55.
<https://revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/70>

Podsakoff, P. M., Niehoff, B. P., MacKenzie, S. B., & Williams, L. J. (1993). Do substitutes for leadership really substitute for leadership?

Organizational Behavior and Human Decision Processes, 55(1), 29–55.

Pujol-Cols, J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3–18.

Research Team. (2023). Impact of perceived satisfaction of organizational climate on retention: Evidence from nursing staff in a leading private hospital in Sri Lanka. *Asian Journal of Management*, 11(1), 1–12.

Román Ortiz, D. C. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en centro quirúrgico [Tesis de grado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio USMP.

Secretaría de Economía. (2024). Perfil ocupacional de enfermeras y técnicos en medicina en México.
<https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/enfermeras-y-tecnicos-en-medicina>

Secretaría de Salud. (2024). Informe de profesionales de enfermería en servicios médicos privados (SIARHE).
https://salud.gob.mx/unidades/cie/siarhe/?Id_URL=numeralia&_Tipo=recursos&_Id=2

Schneider, B., White, S. S., & Paul, M. C. (1998). Linking service climate and customer perceptions of service quality: Test of a causal model. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 150–163.

Taco Arrasco, M. V. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio U. Norbert Wiener.

Tsokos, G. T., et al. (2021). Substitutes for leadership in healthcare: Effects on nurse job satisfaction. *Journal of Leadership Studies*, 15(2), 45–60.



Watiyah, I. L. H., & Meilani, Y. (2025). The influence of internal market oriented culture, collaboration climate and perceived organizational support on job satisfaction mediated by work engagement at XYZ Hospital. Manuscrito no publicado.

Zapata Carranza, A. C. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral, Hospital Rural No. 41, San Luis Potosí [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. Repositorio Institucional UASLP.

Zet, A. N. (2023). Ethical climate and job satisfaction in healthcare: A correlational study. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(1), 123.<https://doi.org/10.3390/ijerph20010123>

Zet, A. N. (2023). A study in hospital ethical climate and its relationship with job satisfaction. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(8), 4554. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084554>