UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN

UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCIÓN PRIVADA EN SAN LUIS POTOSÍ"

TESIS

Que para obtener el GRADO de:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN EN ENFERMERÍA

P R E S E N T A:

Licenciada en Enfermería
ZULEYMA DEL CARMEN RODRÍGUEZ CASTILLO

DIRECTOR DE TESIS:
DR. DARIO GAYTÁN HERNÁNDEZ

CO DIRECTORA:
DRA. SOFÍA CHEVERRÍA RIVERA

OCTUBRE 2025

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

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

T E S I S

Para obtener el GRADO de:
Maestra en Administración en Enfermería

Presentada por:

Licenciada en Enfermería
Zuleyma del Carmen Rodríguez Castillo

Aprobada por el Comité de Tesis:

D i r e c t o r

Dr. Darío Gaytán Hernández

Co- D i r e c t o r a

Dra. Sofía Cheverría Rivera

22 de octubre de 2025



Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí © 2025 Por Zuleyma del Carmen Rodríguez Castillo. Se distribuye bajo Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International. Para ver una copia de esta licencia, visite https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ

FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN

UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN ENFERMERÍA

TEMA DE TESIS:

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

ELABORADA POR:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA
ZULEYMA DEL CARMEN RODRÍGUEZ CASTILLO

APROBÓ:

PRESIDENTE DEL JURADO	SECRETARIA
Dra. Sandra Olimpia Gutiérrez Enríquez	Dra. Andrea Arreguin Coronado

SECRETARIA

Dr. Darío Gaytán Hernández

RESUMEN

Introducción: El clima organizacional influye directamente en la calidad de los procesos dentro de una organización, afectando toma de decisiones, comunicación y resolución de problemas. Un clima positivo fortalece la cultura organizacional y alinea conductas de los profesionales de salud con los objetivos institucionales. La satisfacción laboral, clave en el desempeño, depende de la percepción de las experiencias laborales. En el ámbito de la salud ambas variables promueven la autoeficacia y mejoran la calidad de atención y satisfacción del usuario. **Objetivo**: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada de San Luis Potosí. **Metodología:** Estudio cuantitativo, correlacional y transversal. Se realizo en la Clínica del Parque en el mes de febrero del 2025, abarcando a todo el personal de enfermería (60 enfermeros/as). No se utilizó muestra, ya que se trabajó con el 100% del personal, el procesamiento se realizará mediante el programa PASW Statistics 18. Para validar la consistencia interna del instrumento se aplicó alfa de Cronbach. Se empleo estadística descriptiva, medidas de tendencia central, dispersión, tablas y gráficos. Para análisis inferencial, se realizó prueba de hipótesis utilizando correlación Spearman y una regresión lineal simple. se calculó el coeficiente Tau-b de Kendall, con un nivel de confianza del 95%. **Resultados esperados:** Se espera una correlación significativa positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral. La estadística descriptiva ofrecerá una visión de las características del clima organizacional y niveles de satisfacción. Mediante análisis inferencial, se espera la correlación lineal de Spearman y la regresión lineal confirmen relación positiva entre variables. El coeficiente Tau-b de Kendall validara la consistencia de esta relación, sugiriendo que el clima organizacional impacta positiva o negativamente en el rendimiento y satisfacción del personal de enfermería.

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

ABSTRACT

Introduction: Organizational climate directly influences the quality of processes within an organization, affecting decision making, communication, and problem solving. A positive climate strengthens the organizational culture and aligns health professionals' behaviors with institutional objectives. Job satisfaction, key to performance, depends on the perception of work experience. In the health field, both variables promote self-efficacy and improve the quality of care and user satisfaction. **Objective:** To determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of nursing professionals in a private institution in San Luis Potosi. **Methodology:** Quantitative, correlational and cross-sectional study. It will be carried out in Clínica del Parque between February 2025, covering all the nursing staff (60 nurses). No sample will be used, since we will work with 100% of the staff, the processing will be carried out using the PASW Statistics 18 program. To validate the internal consistency of the instrument, Cronbach's alpha will be applied.

Descriptive statistics, measures of central tendency, dispersion, tables and graphs will be used. For inferential analysis, hypothesis testing will be performed using Spearman linear correlation and simple linear regression. Kendall's Tau-b coefficient will be calculated, with a confidence level of 95%. **Expected results:** A significant positive correlation between organizational climate and job satisfaction is expected. Descriptive statistics will provide insight into the characteristics of organizational climate and satisfaction levels. Through inferential analysis, Spearman’s linear correlation and linear regression are expected to confirm a positive relationship between variables. Kendall's Tau-b coefficient will validate the consistency of this relationship, suggesting that organizational climate impacts positively or negatively on nursing staff performance and satisfaction.

Key words: Organizational climate, job satisfaction, nursing professionals.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 8

II. JUSTIFICACIÓN 14

III. MARCO TEÓRICO 18

3.1 Los primeros indicios del clima organizacional desde la perspectiva de la administración científica y clásica 18

3.2 Clima organizacional desde la perspectiva de la escuela de relaciones humanas en la década de 1930 19

3.3 Clima organizacional en la escuela conductista en la década de 1960 21

3.4Teoría bifactorial de la satisfacción de Herzberg 22

3.5 Factores que determinan la satisfacción laboral 25

3.6 El enfoque situacional de los determinantes de la satisfacción laboral 25

3.7 Factores que intervienen en el clima organizacional 26

IV. HIPOTESIS 33

V. OBJETIVOS 34

V. METODOLOGÍA 35

VI. CONSIDERACIONES ETICAS Y LEGALES 53

VII. RESULTADOS 57

VIII. DISCUSIÓN 76

IX. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 93

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 97

XI. ANEXOS 111

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un elemento crucial que incide 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 ligadas a factores psicosociales, como la motivación y las relaciones interpersonales, que impactan en la eficiencia y el rendimiento de los miembros que integran una institución.[1]

Un clima organizacional favorable nutre una cultura organizacional haciéndole más sólida, con base en las necesidades, valores, expectativas, normas y prácticas que los profesionales en el ámbito de la salud comparten dentro de las instituciones. Estas características se reflejan en las conductas y comportamientos de los individuos logrando así la alineación con el logro de objetivos organizacionales.[2]

Es así que este representa un constructo multidimensional que abarca una variedad de características interrelacionadas que constituyen una entidad compleja, su gestión efectiva genera entornos laborales motivacionales y positivos los cuales facilitan y repercuten en la satisfacción de los profesionales de enfermería y, como consecuencia, generan un impacto directo en los servicios de enfermería aumentando la calidad en la atención brindada a la comunidad de usuarios que la organización atiende.[3]

Existen diversos instrumentos a través de las cuales puede ser medido el clima organizacional, un ejemplo de ellos, es la Escala de Clima Organizacional (EDCO) la cual es una herramienta diseñada para evaluar el ambiente laboral en las organizaciones y ha sido empleada en el ámbito hospitalario del segundo nivel de atención en profesionales de enfermería, midiendo diversas dimensiones que reflejan la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo instrumento que ha sido empleado en la presente investigación que se llevó cabo en una institución de segundo nivel de atención en del sector privado en San Luis Potosí; las dimensiones evaluadas por esta herramienta son: relaciones interpersonales, entendiéndose como la calidad de las relaciones entre los miembros de la organización, incluyendo aspectos como la comunicación, la colaboración y el respeto mutuo; estilo de dirección, el cual analiza el estilo de liderazgo de los superiores,

considerando la claridad en las instrucciones, la delegación de responsabilidades, el apoyo a los empleados y la retroalimentación constructiva.[4]

A sí mismo, se evalúa el sentido de pertenencia que mide el grado de identificación y compromiso de los empleados con la organización, incluyendo la sensación de ser parte de un equipo y el orgullo por pertenecer a la empresa; retribución, vista como la satisfacción de los empleados con la remuneración económica que reciben, incluyendo el salario, las prestaciones y los beneficios adicionales; disponibilidad de recursos, que considera la disponibilidad de los recursos necesarios para que los empleados puedan realizar su trabajo de manera efectiva, incluyendo herramientas, materiales y acceso a la tecnología; percepción de estabilidad laboral que analiza la percepción de los empleados sobre la seguridad de su puesto de trabajo, incluyendo la posibilidad de despidos y las oportunidades de crecimiento profesional; claridad y coherencia en la dirección la cual mide la claridad de los objetivos de la organización y la coherencia entre las acciones de la dirección y los objetivos planteados, por ultimo los valores colectivos refiriéndose al grado en que se perciben estos en el medio interno, la cooperación, responsabilidad y respeto.[4]

La satisfacción laboral es un elemento que influye en toda actividad del ser humano y puede ser un factor de apoyo que agranda los sentimientos de valor, importancia y superación personal, en el entorno laboral se define como el estado emocional positivo o placentero basado en la percepción subjetiva de las experiencias laborales de acuerdo a la actitud frente a la labor dentro de una organización y se fundamenta en las creencias y valores que se desarrollan del propio trabajo.[4]

El estudio de la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería reviste una importancia fundamental, ya que se ha demostrado que una baja satisfacción influye negativamente en la calidad de los servicios prestados y en el nivel de compromiso del personal con la institución.[4] Para evaluar esta dimensión, existen diversos instrumentos validados; uno de los más utilizados es el Cuestionario de Satisfacción Laboral Font Roja, el cual permite explorar distintas áreas como: satisfacción con el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión laboral, oportunidades de promoción, relaciones interpersonales con superiores y compañeros, condiciones extrínsecas del puesto

y monotonía laboral. Dadas las características de esta investigación centrada en una población de profesionales de enfermería de una institución privada de segundo nivel, el uso de este instrumento resulta pertinente y adecuado. Además, este cuestionario ya ha sido empleado con éxito en estudios previos en poblaciones de enfermería con contextos y condiciones laborales similares, lo que respalda su aplicabilidad y validez en el presente estudio.

La satisfacción laboral y clima organizacional son dos variables vinculadas al bienestar y la calidad de vida de los profesionales de enfermería dentro de su lugar de trabajo, por lo tanto, impactan en su rendimiento y se relacionan con el desempeño y la efectividad de las organizaciones de salud.[5]

En el área de la salud, se ha evidenciado que un adecuado clima organizacional contribuye significativamente al desarrollo de la autoeficacia del personal así como a la calidad de atención brindada al usuario y a su satisfacción,[6] por ello identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una unidad de segundo nivel de atención del sector privado en San Luis Potosí, resulta fundamental para potenciar tanto la calidad de la atención como el desarrollo profesional del personal de enfermería que labora en esta organización.

En la actualidad, las investigaciones respecto al clima organizacional y satisfacción laboral en hospitales privados en San Luis Potosí son limitadas, persiste una escasez de investigaciones publicadas. Tras una revisión exhaustiva de las bases de datos académicas y repositorios científicos más relevantes como Google Scholar, Scopus, PubMed y repositorios institucionales de universidades locales, no se han encontrado estudios de manera sistemática sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en hospitales privados de San Luis Potosí. La mayoría de los estudios disponibles se han centrado en el sector público y en regiones geográficas distintas. Este vacío en la literatura sugiere que las investigaciones en hospitales privados de esta localidad son prácticamente inexistentes o aún en etapa preliminar de desarrollo.

Aunque no se han encontrado investigaciones específicas en hospitales privados de San Luis Potosí, existen algunos estudios que abordan el tema de clima organizacional y satisfacción laboral en hospitales públicos o en otros sectores en la región los cuales son referentes en el estudio de estas variables, un ejemplo de ello es el estudio en el Hospital Rural No. 41 en Cerritos, San Luis Potosí, en el año 2020 el cual evaluó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería, este trabajo reveló que el 51.2% de los profesionales evaluaron el clima organizacional como adecuado, mientras que el 82.6% de ellos expresó una alta satisfacción laboral, sugiriendo una correlación positiva entre ambos factores; [7] aunque este estudio se centra en un hospital público, sus hallazgos son relevantes para explorar la misma relación en hospitales privados.

Otro referente importante es el estudio realizado en el Hospital General de Rio Verde, San Luis Potosí, este trabajo exploró la relación entre el clima y el compromiso organizacional de los trabajadores, sus resultados ofrecen unas valiosas perspectivas sobre cómo los elementos del clima organizacional pueden influir en el compromiso del personal,[8] lo que podría extrapolarse a hospitales privados en San Luis Potosí.

La escasez de estudios específicos sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en hospitales privados de San Luis Potosí pone de manifiesto una brecha importante en la literatura científica local y en el ámbito de la investigación aplicada en salud. Esta ausencia puede atribuirse a la falta de recursos dedicados a la investigación en hospitales privados en la región, así como a la tendencia general de concentrarse en hospitales públicos debido a su mayor visibilidad e impacto.

Dado este vacío, resulta fundamental y relevante la realización de investigaciones que aborden de manera específica el clima organizacional y la satisfacción laboral en hospitales privados de San Luis Potosí. Esta investigación no solo contribuiría al desarrollo académico y científico en el área de la salud, sino que también tendrá implicaciones prácticas para la mejora del ambiente laboral y la calidad de la atención en estos hospitales. El clima organizacional y la satisfacción laboral son factores críticos que influyen en el desempeño de los profesionales de enfermería. Diversos estudios han demostrado que un clima organizacional positivo se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral, lo cual

repercute en la calidad de la atención al paciente, la retención del personal y la eficiencia operativa de las instituciones de salud.[9]

Según el Sistema Administrativo de Recursos Humanos de Enfermería (SIARHE 2024), a nivel nacional, existen 333,185 profesionales de enfermería en ejercicio en los diferentes servicios de salud el año 2024; de este total, 9,195 enfermeros se encuentran laborando específicamente en el ámbito de los servicios médicos privados.[10] Esto representa aproximadamente el 2.76% del total de profesionales de enfermería en el país. Esta cifra resalta la importancia del personal de enfermería en el sistema de salud privado, la cual enfatiza la necesidad de un enfoque adecuado en la gestión de talento humano para maximizar el impacto en la calidad de atención brindada a los pacientes.

En San Luis Potosí, el sector privado de salud ha experimentado un crecimiento significativo, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)[11], en el año 2022, San Luis Potosí se ubicó entre las ciudades con mayor número de hospitales privados en México, contando con 25 establecimientos que brindan servicios de salud en el sector privado, además, se reporta que San Luis Potosí destaca en el ámbito privado, con 70 demarcaciones que tienen al menos 10 establecimientos de este tipo, convirtiéndose así en fuentes laborales importantes para los profesionales de enfermería, estos datos reflejan la relevancia del sector privado de salud en San Luis Potosí y la importancia de considerar estos establecimientos en investigaciones relacionadas con servicios de salud en la región.

Aun cuando existen investigaciones sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, en estas instituciones sigue siendo limitada. A pesar de la importancia de estos factores, no se encontraron publicaciones recientes que contextualicen y que evalúen cómo el entorno laboral en hospitales privados afecta la percepción y el bienestar de los enfermeros en San Luis Potosí.

La falta de información específica sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en hospitales privados de San Luis Potosí representa una brecha en el conocimiento que debe abordarse para implementar estrategias efectivas que impulsen un ambiente laboral positivo para los profesionales de enfermería en estas instituciones. Este vacío en la investigación

limita la capacidad de las organizaciones para mejorar las condiciones laborales y, en consecuencia, la calidad de los servicios de salud que ofrecen.

Este estudio se enfoca en explorar y analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral en Clínica del Parque, una institución privada en San Luis Potosí, con el objetivo de identificar áreas de mejora y contribuir al desarrollo de políticas que promuevan un entorno laboral saludable y productivo para el personal de enfermería. Clínica del Parque, con 17 años de trayectoria, se encuentra actualmente en una etapa de desarrollo y expansión. La clínica cuenta con 70 profesionales de enfermería, cuyos años de servicio oscilan entre 0 y 17 años laborales, lo que refleja una diversidad de experiencias y perspectivas dentro del equipo.

La atención en Clínica del Parque abarca necesidades de salud de mediana a alta complejidad, con un enfoque en cuidados de enfermería integrales, especializados, individualizados, seguros y de alta calidad. En este contexto, es fundamental estudiar y conocer el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería y explorar el clima organizacional, especialmente durante esta fase de crecimiento, este estudio pretende no solo llenar un vacío en el conocimiento, sino que también busca proporcionar información valiosa para mejorar las prácticas laborales en instituciones privadas de salud en San Luis Potosí.

Pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en Clínica del Parque, una institución privada de segundo nivel de atención en San Luis Potosí?

II. JUSTIFICACIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) plantea como uno de los grandes retos actuales para el sistema sanitario lograr una oferta suficiente de personal de enfermería capaz de cubrir las necesidades de la población en materia de salud, comenzando por la formación y distribución de trabajadores sanitarios calificados seguido de las diversas transiciones del ciclo de vida laboral, cada vez son más numerosos los estudios que muestran que la rotación del personal en salud está relacionado por factores como remuneraciones económicas y sociales insuficientes, malas condiciones de trabajo (como falta de equipamientos médicos y deficiencias de la seguridad en el lugar de trabajo) así como la insatisfacción laboral asociado a una escasa autonomía laboral, oportunidades limitadas para el desarrollo profesional problemática que impacta a los profesionales de enfermería al representar el grupo más numeroso dentro de la instituciones de salud.[12]

Se ha descrito la satisfacción laboral como el conjunto de respuestas emocionales, actitudes positivas o negativas percibidas por los trabajadores de una institución, su estudio y conocimiento es primordial por su vinculación al comportamiento organizacional el cual es un indicador de la calidad dentro de los servicios de salud por los profesionales de enfermería, además de ser un indicador de crecimiento personal la importancia de la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería es esencial puesto que se ha identificado que la baja satisfacción influirá en la calidad de los servicios brindados poniendo en riesgo además el compromiso con las organizaciones de salud.[13]

La satisfacción laboral y clima organizacional son dos variables vinculadas al bienestar y la calidad de vida de los profesionales de enfermería dentro de su lugar de trabajo por lo tanto impactan en su rendimiento y se relacionan con el desempeño y la efectividad.[13]

Las organizaciones internacionales han intensificado sus esfuerzos por desarrollar estrategias que mejoren las condiciones laborales del personal de salud. Un ejemplo significativo de ello es la publicación, en el año 2022, de la guía “Cuidar a los que cuidan” por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Este documento establece la necesidad de diseñar e implementar programas más sólidos de

salud y seguridad en el trabajo, específicamente dirigidos a los trabajadores del sector sanitario, reconociendo su papel fundamental y la urgencia de proteger su bienestar físico y mental ya que la pandemia de COVID-19 se encontró que sólo unos pocos centros sanitarios contaban con programas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo; los principales problemas identificados fueron trastornos físicos, factores como la violencia, acoso y riesgos psicosociales asociados al entorno laboral factores íntimamente relacionados al clima organizacional que impacta en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería se establece entonces que la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores de la salud debe formar parte de la actividad básica del sector de la salud para proteger y restablecer la salud sin causar daños a pacientes y trabajadores.[14]

El clima organizacional y la satisfacción laboral han sido ampliamente estudiados en el sector salud en los profesionales de enfermería, esto debido al papel que desempeñan los profesionales de enfermería al tener contacto directo con pacientes brindado servicios las 24 horas bajo diferentes factores estresantes que contribuyen a su satisfacción y percepción organizacional, las organizaciones que brindan servicios de salud se desarrollan en ecosistemas complejos, con variedad de servicios, clientes, equipos, tecnologías, datos e información que en conjunto tienen finalidad la mejora de la calidad de la atención y la optimización de recursos a través de la correcta gestión de activos como lo es el talento humano en enfermería [14], estos son considerados como un ente social complejo en cuanto a su gestión y administración representando así grandes desafíos para líderes y gerentes[15] en la búsqueda del desarrollo de identificación, compromiso y sentido de pertenencia con la organización.

Dentro de los antecedentes más destacados en el estudio de estas dos variables se encuentran una investigaciones previas que ha arrojan resultados importantes sobre la interrelación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral un ejemplo de ell3o es la realizada en Toledo España por Del Rio Moro 2001 donde se analizó el cumplimiento del personal de enfermería y la satisfacción laboral a través de una revisión bibliográfica que incluyó estudios de 14 años; los hallazgos más destacados son que las relaciones interpersonales y la competencia profesional son satisfactores altos de los profesionales de enfermería y los menos satisfactorios son; el sueldo, la falta de promoción y formación, la distancia que representa

el lugar de trabajo, las malas condiciones laborales, dentro de este mismo estudio se encontró que el grado de satisfacción laboral es también percibido por el usuario.[15]

Por su parte en América Latina también se ha investigado la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería, en un estudio realizado en Lima Perú en un servicio de emergencia se encontró que la mitad de participantes encontró el clima laboral medianamente favorable, la tercera parte lo halla desfavorable y ningún participante lo encontró bueno así mismo se destaca que ocho de cada 10 participantes estaban insatisfechos o medianamente satisfechos con políticas administrativas esto asociado a un escaso vínculo con la visión y misión de la institución y del servicio, llevando a la falta de claridad en el plan de actividad operativa y estratégica que guía hacia el logro de objetivos.[16]

En 2009 M. Hernández, A. Hernández, M.G. Nava 2009 realizan el estudio "Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud" de tipo transversal, observacional y descriptivo donde se midió la satisfacción laboral d ellos profesionales de enfermería en 4 instituciones diferentes de salud por medio de instrumento Font roja ampliado, entre las conclusiones se destaca que las variables que tuvieron mayor relación con la satisfacción laboral en este estudio son aquellas que se engloban en las relaciones interpersonales tanto de jefes como de compañeros, lo que confirma que el grado de satisfacción laboral también está ligado al clima laboral, a la motivación y al compañerismo.[17]

Otro estudio relacionado con la satisfacción laboral del personal de enfermería es el desarrollado por Pérez Fonseca, González De la cruz, Castañón Eugenio, y Morales Herrera denominado "Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel en una institución de salud" en la Ciudad de Minatitlán, Veracruz en el año 2017, estudio descriptivo de corte transversal donde se empleó el instrumento Font-Roja, en este estudio se encontró que el personal de enfermería en su mayoría reportó insatisfacción laboral en el trabajo; el género con mayor insatisfacción fue el masculino. El grado de insatisfacción laboral del personal que labora según el turno destacó el turno vespertino

(93.8%), matutino (93.3%) y nocturno (83.3%) respectivamente, situación que se asocia en la repercusión en su desempeño laboral generando poca productividad.[18]

Mas recientemente en el año 2020 Ramírez A, Lara B y Velázquez publicaron en la revista mexicana de enfermería cardiológica el estudio "clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería un análisis multivariado" este fue un estudio cuantitativo, transversal y analítico donde se implementó el cuestionario de clima organizacional de Koys y DeCottis con índice de Alfa de Cronbach de 0.931 y el cuestionario de satisfacción laboral de Chiang-Vega con índice de 0.945 al correlacionar ambos resultados se concluye que el clima organizacional predominante es el no excelente y se correlacionó positivamente con la insatisfacción laboral. El análisis multivariante reflejo que el tipo de contratación de suplencias, un ambiente con equidad inequidad, la antigüedad laboral de más de 11 años y un ambiente con poca autonomía, son los principales factores de riesgo para desarrollar insatisfacción laboral y que impactan directamente en la calidad de atención de enfermería.[19]

Como se ha observado en párrafos anteriores el estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones privadas de salud ha sido notablemente limitado en comparación con su contraparte en instituciones públicas de salud. Esta brecha en la investigación es especialmente relevante para San Luis Potosí, donde se llevará a cabo el siguiente estudio. A pesar de la importancia del entorno laboral en la productividad y el bienestar del personal de enfermería la falta de estudios en el ámbito privado limita la comprensión de los factores que influyen en la satisfacción y el desempeño del personal de salud en este contexto. El presente estudio busca abordar esta brecha al explorar el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución privada de salud en San Luis Potosí, proporcionando así información valiosa para la mejora de las condiciones laborales y la calidad de la atención en este sector.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Los primeros indicios del clima organizacional desde la perspectiva de la administración científica y clásica

El clima organizacional ha sido objeto de estudio durante muchas décadas, y su importancia actual indica que ha dejado de ser un tema periférico en las organizaciones para convertirse en un aspecto relevante digno de investigación. [20]

A lo largo de la historia de la Administración, el ser humano ha evolucionado de manera gradual, desde los grandes clásicos como Taylor y Fayol hasta la era de la Administración Moderna. De esta forma Delgado (2002:4), comenta que en la escuela clásica de la Administración es hasta finales del siglo XIX en que aparecen dos grandes figuras pilares de esta época de la evolución de la Administración Científica: Frederick W. Taylor (1856-1915) en los Estados Unidos de Norteamérica, y el francés Henri Fayol (1841-1925), los cuales, aunque contemporáneos realizaron cada uno diferentes aportaciones. Ejemplo de lo anterior son las siguientes aportaciones de Taylor como son:

1. La necesidad de desarrollar la Administración como científica.
2. Seleccionar disciplina científicamente al trabajador, de tal forma que el empleado sea responsable de las tareas para las cuales verdaderamente capacitado. está
3. Capacitar y desarrollar científicamente al trabajador
4. Colaborar entre patrones y empleados

Si bien es cierto que el enfoque de Taylor fue principalmente visto desde lo económico, en sus últimos años Taylor manifestó un gran interés sobre la dignidad del trabajador [21]

La aportación que Henri Fayol realizó a la evolución del pensamiento administrativo se centró, no tanto en el individuo, sino en la organización entendida como una entidad productora de bienes y/o servicios a diferencia de Taylor mencionan Terry y Franklin (1985:45) los esfuerzos de Fayol se referían a la "Administración Clásica", el foco era la empresa como un todo, no solo un segmento de ella [22]. Fue un pionero del concepto de considerar que la Administración estaba compuesta de funciones y su trabajo proporcionó un amplio marco de trabajo a partir del cual podía estudiarse y desarrollarse a la Administración. Dentro de sus aportaciones están:

1. Áreas funcionales
2. Universalidad de la Administración
3. Los 14 principios (unidad de mando, autoridad, unidad de dirección, centralización, subordinación de interés particular al general, disciplina, división del trabajo, orden, jerarquía, justa remuneración, equidad, estabilidad, iniciativa y espíritu de equipo)
4. Modelo del proceso administrativo

Taylor se enfocó a resolver los diversos problemas que se presentaban en el área de producción principalmente la deficiencia en el desempeño de los trabajadores.

A pesar de que no se hablaba de clima organizacional Taylor mencionó a su modelo tradicional en donde los gerentes determinaban cual era la forma más eficiente de realizar tareas de manera repetitiva y después motivaban a los trabajadores mediante un sistema de incentivos salariales. Sin duda los trabajadores eran motivados mediante ganancias económicas [22].

Cabe señalar que en teoría los gerentes eran la representación del liderazgo en el equipo de trabajo y que como un método estratégico para esos tiempos era entre más producción más dinero.

3.2 Clima organizacional desde la perspectiva de la escuela de relaciones humanas en la década de 1930

Uno de los principales propulsores de esta escuela es Elton Mayo, así Hellriegel, Jackson y Slocum describen que el respaldo más sólido al planteamiento conductual provino de estudios efectuados entre 1924 y 1933 en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company en la ciudad de Chicago. Estudio que pretendió comprobar el incremento de la productividad de los trabajadores, aumentando o disminuyendo la iluminación ambiental. Con lo anterior se establece que la productividad del grupo varia por la atención que reciben los empleados por sus jefes, y la cohesión del grupo independientemente de las condiciones ambientales. Terry y Franklin 1985 consideran que el punto importante y focal de la acción administrativa es el comportamiento del ser humano. Qué es lo que se logra, cómo se logra y por qué se logra se considera en relación con su impacto e influencia sobre las personas que son el componente de verdadera importancia no tan solo de la administración sino de las

organizaciones. Esta escuela se originó de la aplicación de las ciencias del comportamiento, en especial de la psicología y de la psicología social a la administración. Se considera al individuo como un ser sociopsicológico y las tareas a las que se enfrenta el gerente van desde comprender y conseguir los mejores esfuerzos de parte de un empleado al satisfacer sus necesidades psicológicas, hasta entender toda la gama de comportamiento psicológico de los grupos que representan la totalidad de la administración, como a continuación se presenta: El desarrollo de esta escuela es mérito [23] de Weber vale la pena resaltar que esta escuela clasifica a la sociedad en tres tipos:

a) Las tradicionales
b) Las carismáticas
c) Las legales

Para Jiménez Castro (2000) las primeras están dominadas por características patriarcales y hereditarias, las segunda por místicas, arbitrariedad y personalismo y la tercera por los enfoques y regulaciones jurídicas, racionales o burocráticas, con predominio de las normas impersonales y búsqueda de la racionalidad para la elección de los medios y de los fines. Sin lugar a dudas Weber para esta escuela desarrolló grandes aportaciones como fue la de teoría de estructuras de autoridad, así mismo hace énfasis a las actividades de la organización con base en las relaciones de autoridad. Así mismo describió un modelo ideal de organización a la cual llamó burocracia, principalmente caracterizada por la división del trabajo, definición clara de la autoridad, reglas y normas dentro de la organización. En esta escuela se preocuparon por el concepto de hombre organizacional, es decir el concepto del hombre que desempeña tareas de manera simultaneas en diversas organizaciones

Aunque no se aborda todavía en esta escuela el termino de clima organizacional desde el punto de vista de esta escuela los entes que laboran en la institución deberían sentirse parte importante de ellas, ya que podría entenderse que la organización es el medio en donde el ser humano se desenvuelve de no ser así podríamos decir que estarían experimentando la frustración.

3.3 Clima organizacional en la escuela conductista en la década de 1960

Es aquí en esta escuela donde se analiza a cada individuo que forma parte de una organización estudiando en ellos su comportamiento poniendo especial énfasis en sus emociones, atenciones, estímulos, entre otros. En otras palabras, se comienza a analizar los estilos de trabajo de cada trabajador o gerente, los efectos psicológicos que impactan en la producción y las condiciones físicas y de seguridad de su entorno que los rodea. Así mismo Chiavenato menciona que la teoría conductista parte de la conducta individual de las personas para explicar la de las organizaciones. Para poder describir la conducta de los individuos es preciso estudiar la motivación humana, que representa uno de los temas centrales de la teoría conductista de la administración y un campo que recibió un volumen enorme de aportaciones. Los autores conductistas observaron que los administradores deben de saber cuáles son las necesidades de las personas para así comprender mejor la conducta humana y deben de utilizar la motivación como arma para mejorar la calidad de vida dentro de la organización[26]. Con lo anterior se hace referencia que desde la escuela científica en donde predominaron las aportaciones de Taylor, con su modelo tradicional ya hablaba del término motivación. Uno de los principales teóricos que aportó mucho a esta escuela sin duda fue Abraham H. Maslow quien afirmaba que las necesidades humanas se presentan en niveles jerarquizados por orden de importancia e influencia en donde describe lo siguiente:

1. Necesidades fisiológicas
2. Necesidades de seguridad
3. Necesidades sociales
4. Necesidades de estima
5. Necesidades de autorrealización

En la historia del desarrollo organizacional, el interés por comprender la satisfacción laboral surgió en la década de los años 30 con el trabajo pionero de Robert Hoppock en "Job Satisfaction". En su investigación, Hoppock delimitó el campo de estudio de esta área, identificando los factores que pueden afectarla y estableciendo una relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento. Destacó elementos como la fatiga, la monotonía, las condiciones laborales y la supervisión como influencias significativas. Este trabajo marcó el inicio de los estudios sistemáticos sobre la satisfacción laboral.

Después, en 1959, Herzberg plantea que la verdadera satisfacción de los trabajadores con su labor surge al enriquecer sus roles, permitiéndoles asumir mayores responsabilidades y experimentar un crecimiento intelectual y emocional. Este planteamiento impulsó, hacia finales de los años 60 y principios de los 70, la difusión del método de mejora laboral, que se centraba en enriquecer las tareas en sí para elevar el ánimo y el rendimiento de los empleados derivado de ello se desarrolló la teoría de la satisfacción en el trabajo de Abraham Maslow, basada en su jerarquía de necesidades, concluyó que no todos los factores afectan la satisfacción laboral de manera igual. Según esta teoría, los factores relacionados con las necesidades más básicas son primordiales; si no se satisfacen, pueden tener un impacto significativo en la satisfacción. En contraste, alcanzar otros aspectos más elevados de la jerarquía puede aumentar la satisfacción laboral.

3.4Teoría bifactorial de la satisfacción de Herzberg

En tanto Maslow apoya su teoría de la motivación en las diferentes necesidades humanas, Herzberg se basa en el ambiente externo, donde la motivación para trabajar depende de dos factores:

a) Factores higiénicos o extrínsecos: se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo; comprenden las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos, oportunidades, etcétera. Corresponden a la motivación ambiental y constituyen los factores con que las organizaciones suelen impulsar a los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una capacidad muy limitada para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados. La expresión higiene refleja precisamente su carácter preventivo y profiláctico, e indica que sólo se destinan a evitar la insatisfacción en el medio o amenazas potenciales al equilibrio. Si estos factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción, pues su influencia en la conducta no eleva la satisfacción de manera sustancial y duradera. Pero si son precarios provocan insatisfacción, razón por la que se les llama factores de insatisfacción, y son los siguientes: [24]

- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Políticas de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.
- Salario y remuneración.
- Seguridad en el puesto.
- Relaciones con los colegas.
- Los factores higiénicos constituyen el contexto del puesto.

b) Factores intrínsecos o motivacionales: se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionadas con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El término motivación comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo.

Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, la reducen. Por eso se les denomina factores de satisfacción. Constituyen el contenido del puesto en sí y comprenden:

- Delegación de responsabilidad.
- Libertad para decidir cómo realizar una labor.
- Posibilidades de ascenso.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos.
- Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).
- Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente).

En esencia, la teoría de los factores afirma que:

1. La satisfacción en el puesto depende del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes que implica; éstos son los llamados factores motivacionales. [24]

2. La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto; son los llamados factores higiénicos

Para que exista mayor motivación en el trabajo, este teórico propone el enriquecimiento de las tareas que consiste en ampliar deliberadamente los objetivos, responsabilidades y el desafío de las actividades del puesto. Este resalta los factores motivacionales que las organizaciones suelen desatender en su afán por aumentar el desempeño y la satisfacción de las personas.[25]

El desarrollo de los profesionales de enfermería así como el cumplimiento de los objetivos de cuidado dentro de la instituciones de salud se ven influenciados por los factores anteriormente descritos esto se encuentra ampliamente documentado en investigaciones como el estudio relacionado con la satisfacción laboral del personal de enfermería desarrollado por Pérez Fonseca, González De la cruz, Castañón Eugenio, y Morales Herrera denominado "Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel en una institución de salud" en la Ciudad de Minatitlán, Veracruz en el año 2017, estudio descriptivo de corte transversal donde se empleó el instrumento Font-Roja[26], en este estudio se encontró que el personal de enfermería en su mayoría reportó insatisfacción laboral en el trabajo; el género con mayor insatisfacción fue el masculino. El grado de insatisfacción laboral del personal que labora según el turno destacó el turno vespertino (93.8%), matutino (93.3%) y nocturno (83.3%) respectivamente, situación que se asoció de manera directa en la repercusión en su desempeño laboral generando poca productividad en los profesionales de enfermería repercutiendo en la calidad de atención brindada a sus usuarios.

La calidad de la atención prestada por los profesionales de la salud se relaciona directamente con la estimación de la satisfacción laboral de los mismos, si las personas se encuentran insatisfechas, es poco probable lograr calidad y eficacia en la realización y resultado de las acciones de cuidado.

3.5 Factores que determinan la satisfacción laboral

Uno de los principales motivadores del estudio de factores que determinan la satisfacción laboral es su vinculación con la efectividad organizacional, pues se ha determinado que este influye de manera negativa en el ausentismo, la rotación, el compromiso organizacional y el desempeño dentro de las organizaciones.[27]

Existen dos posturas científicas que estudian los determinantes de la satisfacción laboral, de estas la que más ha tenido auge debido a su grado de evidencia es la postura situacionista enfatizan en la influencia que las variables organizacionales ejercen sobre el comportamiento, las actitudes y el bienestar de los empleados es decir como el llamado clima organizacional haciendo referencia a los rasgos organizativos permanentes, como estructura organizativa, estilos directivos o liderazgo y mecanismos de recompensa o reconocimiento favorecen el cumplimiento del trabajo.

El segundo enfoque sobre la satisfacción laboral es el denominado disposicionalista que sostienen que los individuos poseen estados mentales inobservables, ligados a los rasgos de su personalidad, que se encuentran dotados de relativa estabilidad a través del tiempo y que estos predisponen su actitud y su comportamiento dentro de las organizaciones.[35]

3.6 El enfoque situacional de los determinantes de la satisfacción laboral

Esta perspectiva, a menudo también denominada basada en el diseño del trabajo se gestó durante los primeros años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, período en el que tanto el interés de la comunidad científica se concentraba en el estudio del ambiente laboral y en su impacto sobre las actitudes y comportamientos de los empleados.

El situacionalismo sostiene que las organizaciones constituyen situaciones que ejercen una influencia poderosa sobre las actitudes y el bienestar de los empleados, particularmente sobre

su satisfacción laboral al establecer un marco de constreñimientos al comportamiento individual y grupal.[27]

De igual manera esta corriente establece el concepto de fuerza situacional el cual propone que las situaciones psicológicas impactan de acuerdo al grado en que guían a las personas a percibir y construir los eventos de un modo convergente, inducen expectativas uniformes en cuanto a los patrones de respuesta más apropiados, proveen incentivos adecuados al desempeño de comportamientos considerados correctos e inculcan las habilidades necesarias para una ejecución satisfactoria. En efecto, bajo situaciones organizacionales fuertes, resulta sencillo para un empleado descifrar cómo debe actuar y responder. En contraposición, situaciones organizacionales débiles no conducen a decodificaciones ni expectativas uniformes, rara vez ofrecen estímulos significativos al comportamiento deseado ni proveen las condiciones de aprendizaje apropiadas para la construcción de comportamiento. [28]

La mayoría de las investigaciones conducidas desde el en foque situacional se han basado en el tradicional modelo de Hackman y Oldham (1976), autores que proponen las denominadas cinco dimensiones intrínsecas del trabajo, siendo éstas: la variedad de habilidades, entendida como el grado en que el trabajo le exige al empleado la utilización de un compendio de habilidades y talentos diversos, la identidad de la tarea, que se refiere al grado en que el trabajo le permite al sujeto el desarrollo de una actividad completa, desde el comienzo al final y con un resultado visible, la significatividad de la tarea, la cual implica que su desempeño tenga un impacto significativo en la vida y/o el trabajo del empleado, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, la autonomía, entendida como el grado en que el trabajo le provee al sujeto de significativa libertad, independencia y discrecionalidad tanto en los aspectos relativos al diseño como a la ejecución; y la retroalimentación de la tarea, que se refiere al grado en que la ejecución de la tarea le provee al individuo información que le permita auto evaluar su desempeño.[29]

3.7 Factores que intervienen en el clima organizacional

El clima laboral, es un referente de gran importancia en las organizaciones, que pretenden ser competitivas y que se preocupan por el personal que labora en ellas; estas empresas, intentan lograr un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, buscando

incrementar los niveles de productividad, prestando mayor consideración al recurso humano; donde el bienestar en las personas y la motivación que tengan, son los pilares básicos para ser productivos.

Factores de evaluación del clima laboral En el clima laboral intervienen algunos factores considerados importantes dentro de cualquier organización, la percepción que tengan los trabajadores del ambiente donde laboran, indudablemente tendrá relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia total entre sus empleados, donde por su puesto, este resultado positivo o negativo influirá en la productividad de la empresa. A la vez, (Reyes, 2010) en su investigación, describe seis factores relevantes para el clima laboral, a saber:

- Comunicación dentro de las organizaciones debe ser de un sistema abierto, no restringido por una estructura jerárquica descendente, sino de manera horizontal. Esto permite a los trabajadores conocer los objetivos, necesidades y logros de la empresa. La comunicación efectiva influye en las personas, ejerce poder y credibilidad, y otorga autoridad para liderar. Un buen comunicador es carismático, impacta a los demás y puede cambiar sus opiniones.
- Colaboración En este factor, se evalúa el grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse, el grado de colaboración y compañerismo existente, y la confianza, siendo factores que suman importancia en el buen ambiente de trabajo, del cual se tiene como resultado, la calidad de las relaciones humanas
- Liderazgo El liderazgo tiene sus teorías o enfoques, algunos de ellos muy precisos, pero en el fondo son una transformación para la empresa u organización; el liderazgo en sí involucra al personal que dirige y aquellos que tienen responsabilidades en cada área. Del nivel de liderazgo, se puede lograr resultados precisos en corto plazo. El autor (Maxwell, 2013), reconoce la singularidad en cada individuo, de forma que no requiera tener a su lado personas solícitas, que lo hagan permanecer bien como líder.
- Carrera profesional. Se relaciona con el nivel de preparación académica, habilidades y destrezas que tengan los trabajadores para optar por un ascenso laboral, el mismo que repercute en mejor calidad de vida, confort, sueldos considerables y puestos acordes al desempeño, que se reflejen en la evaluación de desempeño laboral. Al

fomentar el desarrollo de carrera profesional, la empresa se plantea varios objetivos, entre ellos: conferir mayor ilustración y capacidad a su talento humano para cubrir espacios que a mediano o largo plazo estarán disponibles; crear una fuerte comunicación interna; y, programar el desarrollo de carrera profesional dentro de la planificación anual.

- Satisfacción La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Probablemente, el empleado que se encuentre dentro de un ambiente agradable en la organización, que sus directivos reconozcan su trabajo y que lo incentiven a seguir mejorando mediante ascensos u otro tipo de motivaciones, generará satisfacción personal. La satisfacción laboral, entonces, es un tema candente dentro de las organizaciones, los trabajadores no lo manifiestan abiertamente, cuando no se encuentra satisfechos o si lo hacen, empiezan a reducir su productividad, ante ello (Sánchez & García, 2017) sostienen que, los directivos deben propiciar una relación sana entre la administración y sus trabajadores, satisfaciendo ambas partes, siendo un factor de ganar–ganar
- Condiciones físicas. Con relación a este aspecto, Elton Mayo, en una de sus investigaciones concluyó que, los ambientes, la iluminación, la reducción de ruidos, herramientas y equipos para los empleados eran elementos sustanciales (condiciones físicas), y que toda organización debe brindar a sus trabajadores para que sean más productivos.[30]

De acuerdo con Minsal y Pérez (2007), y Tamayo, Del Rio y García (2014), antes de que una empresa pueda fomentar un clima laboral positivo entre sus trabajadores, es esencial que estos comprendan la cultura organizacional de la empresa, reflejada en sus valores, misión, visión, principios, políticas y objetivos. Si los empleados desconocen estos elementos, no podrán identificar el futuro que la institución busca alcanzar, lo que puede resultar en una falta de sentido de pertenencia.[31]

La relación entre el clima laboral y la productividad está estrechamente vinculada al estilo de dirección de una organización, lo que implica que los resultados pueden ser controlados en gran medida. A lo largo de la historia, numerosos estudios han intentado demostrar la

naturaleza de esta relación entre la eficiencia y el clima laboral. Estos estudios concluyen que existe una relación de dependencia que puede definirse en cuatro estados a gestionar.[32]

El concepto de clima organizacional, al igual que muchos otros conceptos en el campo de la gestión organizacional, no se atribuye a un único autor o teórico, sino que ha sido desarrollado por diversos investigadores y a lo largo de los años, Schneider y Barbera expresan que el clima organizacional trata de dar un entendimiento del significado compartido que los empleados dan a las políticas, prácticas, procedimientos y los comportamientos que son recompensados, apoyados y esperados en el trabajo.[33]

Por otra parte, Schneider, White y Paul en 1988 plantean que el clima organizacional es fundamentalmente una percepción compartida por los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos que guían el comportamiento dentro de la organización. Según estos autores, el clima organizacional influye directamente en cómo los trabajadores interpretan su entorno laboral, lo cual impacta su motivación, compromiso y, en última instancia, su desempeño.[8]En su modelo, destacan que el clima organizacional no solo afecta el bienestar de los empleados, sino también los resultados organizacionales, como la satisfacción de los clientes y la efectividad en el servicio. Schneider y sus colegas sugieren que un clima organizacional positivo se traduce en prácticas laborales más efectivas y en una mejor experiencia tanto para el personal como para los usuarios del servicio.[34]

Otros autores como Bustamante, Grandón y Lapo en el 2015 manifiestan que el "clima organizacional es considerado como un factor esencialmente cambiante y de corto plazo, debido a su naturaleza dependiente de las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados en respuesta a las condiciones actuales de la organización. Estos autores destacan que el clima organizacional puede variar en función de las políticas, prácticas de liderazgo y la interacción entre el personal, por lo que su estado no es estático, sino que fluctúa según las circunstancias y adaptaciones internas de la organización. Esta visión sugiere que el clima organizacional debe ser monitoreado y gestionado de manera continua para promover un ambiente laboral positivo y alineado con los objetivos organizacionales. Esta perspectiva enfatiza que, debido a su carácter cambiante, el clima organizacional tiene un impacto directo

en la motivación y el compromiso de los empleados y, por ende, en el desempeño de la organización a corto plazo.[35]

La definición más completa de clima organizacional está conformada por varias de las aportaciones de los diversos autores a lo largo de la historia y puede definirse como una variable que tiende a representar las percepciones compartidas por los trabajadores sobre su ambiente de trabajo y que son construidas a partir de del significado que dan a sus propias experiencias laborales, las cuales influyen en su comportamiento, desempeño y compromiso con la organización lo que impacten el rendimiento organizacional.[36]

Algunas dimensiones características del CO son el liderazgo, la cohesión, la identidad, confianza, autonomía, reconocimiento, el trabajo en equipo, la equidad, apoyo, la innovación, los estándares de trabajo, la estructura formal, la motivación institucional, interacción social, sistema de recompensas e incentivos, apertura organizacional y supervisión.[36]

El clima organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL) son conceptos interrelacionados que influyen en la percepción, tanto a nivel individual como grupal, dentro de las organizaciones. Estas percepciones pueden resultar en beneficios para la institución o, por el contrario, generar estrés e insatisfacción entre los empleados. Por lo tanto, entender estas variables es fundamental para el desarrollo organizacional, especialmente en instituciones públicas y privadas que buscan mejorar continuamente su rendimiento y efectividad en las actividades que realizan.[37]

Este enfoque es esencial, ya que un clima organizacional positivo puede fomentar un mayor compromiso y satisfacción laboral, mientras que un ambiente negativo puede llevar a problemas de salud mental y disminución del desempeño. Por ello, la atención a estos aspectos es clave para el éxito organizacional.[37]

La satisfacción laboral tiene una estrecha asociación con el clima organizacional, debido a que alguna variabilidad positiva o negativa en éste perjudica, dicha variable está vinculada a la comunicación, al clima organizacional y a la motivación, por lo que, deben tomarse en cuenta diversos elementos como: la vocación, las labores que se ejecutan los sentimientos de

afectividad y los resultados que se deriven de la práctica laboral. Es por ello, que el conocimiento de la variable clima organizacional contribuye a replicar los procesos que posibilitan mejorar el servicio ofertado al cliente impulsando el trabajo en equipo.[38]

En una investigación sobre el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral, basada en la percepción del capital humano de tres instituciones diferentes, se analizó la correlación entre estos dos factores mediante un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo. Se aplicó un cuestionario al personal de las organizaciones que aceptaron participar en el estudio. Como resultado destacado, se encontró que los factores del clima organizacional se asocian positivamente con la satisfacción laboral. Esta investigación confirma que solo tres componentes del clima organizacional —identidad, apoyo y ambiente de afecto— contribuyen significativamente a la satisfacción del personal. Este hallazgo respalda estudios previos que concluyen que no todos los componentes del clima organizacional tienen una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral.[39]

Otro antecedente relevante de estas dos variables es el realizado por Peña-Viveros 2015 donde se estudió el clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud, mediante la aplicación de la escala de clima organizacional EDCO para la medición del clima organizacional así como también se evaluaron los logros de indicadores institucionales es decir el desempeño por el logro de indicadores a través de correlación y regresión múltiple los resultados obtenidos revelan una relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional, identificando una relación positiva, indicando que un mayor desempeño laboral está asociado con un nivel percibido más alto de clima organizacional.[40]

El clima organizacional ha sido ampliamente relacionado con la calidad de los servicios de salud y estudiado desde enfoques multidimensionales. Según Bernal (2015), investigaciones realizadas en el ámbito de los servicios de salud han determinado que el clima organizacional es esencial para los procesos de gestión, cambio e innovación, considerando su vínculo con el rol técnico-científico y los procesos sociales de los proveedores de servicios de salud. Otro factor que influye en la calidad de los servicios prestados, especialmente por los profesionales de enfermería, es la satisfacción laboral. Esta se define como un estado emocional positivo o

placentero basado en la percepción subjetiva de las experiencias laborales del trabajador, y en la actitud que este tiene hacia su labor. La satisfacción laboral se fundamenta en las creencias y valores que el empleado desarrolla respecto a su trabajo, lo que la convierte en un elemento clave del proceso asistencial y está directamente relacionada con la calidad de los servicios ofrecidos.[41]

El personal de enfermería representa el grupo más numeroso dentro de los profesionales que ofrecen servicios de salud. A nivel mundial, se estima que existen aproximadamente 27,9 millones de enfermeros, de los cuales 19,3 millones son profesionales calificados en esta disciplina. Esto convierte a la enfermería en la ocupación más significativa del sector sanitario, constituyendo el 59% de todas las profesiones relacionadas con la salud.

Esta considerable representación destaca la importancia crucial de los profesionales de enfermería en la atención a los pacientes y en la mejora de la calidad de los servicios de salud. Por lo tanto, es fundamental investigar las diversas problemáticas y fenómenos que afectan a esta población, como el clima organizacional y la satisfacción laboral. Ambos factores tienen un impacto directo en su desempeño, lo que a su vez influye en la calidad de los cuidados que proporciona.[42]

A nivel mundial, una de las principales limitaciones para estudiar a los profesionales de enfermería es la falta de información. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS),[43] en su documento “Situación de la Enfermería en el Mundo”, solo se dispone de datos de 76 países sobre la situación actual de estos profesionales. De la información disponible, se sabe que el 75% de los profesionales de enfermería trabaja en el sector público, mientras que el 25% restante lo hace en el sector privado, debido a condiciones como una remuneración económica más significativa, acceso a insumos adecuados para brindar atención, mayores oportunidades de desarrollo profesional, y mejores condiciones laborales. Este porcentaje representa una cantidad considerable de personal de enfermería en el sector privado, lo que resalta la necesidad de enfocar estudios e investigaciones en estas organizaciones y sus profesionales.[44]

IV. HIPOTESIS

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí.

Hipótesis Nula (H0)

No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí; es decir, las variaciones en el clima organizacional no afectan el nivel de satisfacción laboral de estos profesionales.

Hipótesis Alterna (H1)

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí; a mayor clima organizacional favorable, mayor será la satisfacción laboral de estos profesionales.

V. OBJETIVOS

5.1 Objetivo general

Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una unidad de segundo nivel de atención del sector privado en San Luis Potosí durante el periodo enero - febrero 2025

5.2 Objetivos específicos

1. Identificar las características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería de una Institución privada en San Luis Potosí.

2. Medir el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

3. Medir el clima organizacional percibido por el personal de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

4. Evaluar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí.

V. METODOLOGÍA

5.1 Tipo de estudio

Estudio con enfoque cuantitativo, correlacional trasversal y no experimental. La correlación es un término estadístico que implica que el cambio en magnitud de una variable (usualmente denominada variable independiente y por convención se ubica en el eje de X) afecta al cambio de otra variable (variable dependiente, en el eje de Y. Para la evaluación de este concepto se requiere la aplicación de una prueba de hipótesis como es la prueba de correlación de Spearman. Las pruebas de correlación requieren un número de datos que permitan la evaluación correcta de la misma, este número se basa en múltiples factores como el coeficiente de correlación esperado a, la proporción prevista de pérdidas de seguimiento.[39]

5.2 Límites de tiempo y espacio

La prueba piloto se llevó a cabo en la institución privada Clínica del Parque durante el mes de enero del 2025. Se seleccionaron 10 profesionales de enfermería, distribuidos de la siguiente manera: 3 del turno matutino, 3 del turno vespertino, 2 de la guardia nocturna A y 2 de la guardia nocturna B. Esta prueba piloto se realizó con el objetivo de evaluar la claridad y adecuación de los instrumentos de recolección de datos, así como la identificación de posibles problemas logísticos y metodológicos, a fin de realizar ajustes necesarios antes de la implementación final del estudio el cual se llevó a cabo en la misma institución, además se busca ensayar el procesamiento de los datos y proporcionar una estimación preliminar de la interpretación de los resultados.

La recolección de datos final se llevó a cabo durante el mes de febrero del 2025; este proceso se realizó en la institución Clínica del Parque**,** 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 clínica estén representados. Se establecieron fechas específicas para cada turno y servicio, con el fin de garantizar una cobertura completa y evitar interrupciones en las actividades hospitalaria.

La logística estuvo sujeta a la previa autorización y coordinación de la jefatura de enfermería, quien estableció los tiempos y horarios específicos para la recolección de datos,

asegurando que el proceso se llevó a cabo sin interferir con las actividades clínicas y operativas de la institución.

Ubicación geográfica de la institución

La Clínica del Parque se encuentra en la Avenida Manuel J. Clouthier No. 350, en la Colonia Garita de Jalisco, código postal 78290, en la ciudad de San Luis Potosí, México.

Esta ubicación es estratégica, ya que la Avenida Manuel J. Clouthier es una arteria vial importante que facilita el acceso desde diversas partes de la ciudad.

La Colonia Garita de Jalisco es una zona reconocida en San Luis Potosí, lo que contribuye a la fácil localización de la clínica. Para mayor referencia, la clínica está situada cerca de la intersección con la Avenida Salvador Nava Martínez, una de las principales vías de la ciudad, lo que permite una conectividad eficiente con otras áreas urbanas y suburbanas.

5.3 Diseño metodológico

El diseño metodológico de este estudio es de tipo transversal, lo que implica que la recolección de datos se llevó a cabo en un único punto temporal. Este enfoque resulta útil para describir y analizar las características sociodemográficas, laborales, la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí.

Dado que el estudio es observacional, no se manipularon variables, sino que se registraron tal como ocurren en el entorno natural de los participantes. Este tipo de diseño es adecuado para estudios descriptivos y de correlación, donde el objetivo es explorar relaciones entre variables y obtener una comprensión general de los fenómenos estudiados en un contexto específico.

5.4 Universo de trabajo y muestra

- **Universo**

  El universo del estudio estuvo conformado por el personal de enfermería que laboraba

en instituciones privadas del estado de San Luis Potosí, específicamente aquellos que se desempeñaban en el ámbito hospitalario dentro del sector salud.

- **Población**

— **Población objetivo:** Personal de enfermería perteneciente a la Clínica del Parque.
— **Población accesible:** 60 profesionales de enfermería en funciones activas durante el periodo de estudio.
— **Tipo de muestreo:** Censo de la totalidad de la población.

- **Muestra**

  No se obtuvo una muestra, ya que se consideró a la totalidad del personal de enfermería de la Clínica del Parque, conformado por 60 profesionales de enfermería, sin distinción de turno ni área de desempeño.

- **Criterios de inclusión, exclusión y eliminación**

Criterios de Inclusión:

1. Personal de enfermería en funciones activas en la institución.
2. Personal de enfermería que labora en cualquier turno y área de la institución.
3. Personal de enfermería de ambos sexos.

Criterios de Exclusión:

1. Personal de enfermería que se encentraba en periodo vacacional.
2. Personal de enfermería que contaba con permiso de ausencia laboral, con o sin goce de sueldo.

Criterios de Eliminación:

1. Se eliminaron del estudio los cuestionarios que no se encontraban debidamente completos en su totalidad, así como aquellos correspondientes a participantes que no cumplían con los criterios de inclusión al momento de la recolección de datos.

De los 60 profesionales de enfermería considerados inicialmente, la muestra final quedó conformada por 56 participantes, debido a la exclusión de cuatro casos: uno por encontrarse en periodo vacacional, otro por estar en incapacidad médica, uno más por contar con permiso laboral sin goce de sueldo, y un último caso debido a la incompletitud del cuestionario aplicado.

5.5 Variables

Variables sociodemográficas: Edad, sexo, estado civil y nivel académico.

Variables laborales: turno, servicio donde labora, antigüedad laboral en la institución.

Dato	Variable	Escala	Valores definidos
Variable sociodemográficos	Edad	Razón	Años cumplidos
	Sexo	Nominal	Masculino/femenino
	Estado civil	Nominal	Soltero Casado
	Nivel académico	Ordinal	Técnico en enfermería (a) Licenciado en enfermería (a) Enfermero especialista (a)
Variables laborales	Turno que labora	Nominal	Matutino Vespertino Nocturno
	Servicio en el que labora	Nominal	Hospitalización Quirófano Cirugía ambulatoria Urgencias Labor y cunas
	Antigüedad laboral	Razón	Años y meses laborados en la institución

Variable independiente

Clima Organizacional

Definición conceptual: la cual se define como el grupo de características que describen una organización y que la distinguen de otras organizaciones; son de permanencia relativa en el tiempo; e influyen en la conducta de las personas en la organización de acuerdo a la Escala de Clima Organizacional (EDCO).[40]

Variable dependiente

Satisfacción laboral

Definición conceptual: La definición específica de satisfacción laboral dentro de la escala Font roja ampliada se refiere al grado se refiere al grado de complacencia que experimenta el empleado en relación con la labor que desempeña y percibe dentro de la organización.[41]

5.6 Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos, para la evaluación del Clima Organizacional el instrumento que se empleará en el presente estudio será la Escala de Clima Organizacional (EDCO) de los autores Acero Yusset, Echeverri, Lizarazo, Quevedo, Sanabria del año 1999 con un alfa de Cronbach 0.853 esta escala se encuentra integrada por 40 ítems que explora ocho dimensiones: a) Relaciones interpersonales, b) Estilo de dirección, c) Sentido de pertenencia, d) Retribución, e) Disponibilidad de recursos, f) Estabilidad, g) Claridad y coherencia en la dirección y h) Valores colectivos. Cada dimensión se evalúa con una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca, con un puntaje de 5 a 1 cuando se trataba de ítems positivos, o con puntaje inverso si son ítems negativos. [37]

La Escala de Clima Organizacional (EDCO) fue desarrollada por Acero Yusset, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria validada en un contexto colombiano en 1999 para medir la percepción del clima organizacional en diversas instituciones. Su proceso de validación incluyó un análisis de consistencia interna, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.853, indicando una alta confiabilidad del instrumento. (ver anexo 1)

Desarrollo y Validación Original: La escala fue diseñada para evaluar ocho dimensiones del clima organizacional dentro de las instituciones, especialmente en contextos laborales. El proceso incluyó la revisión por expertos en psicología organizacional y administración, así como la aplicación en una muestra representativa del personal de diversas organizaciones en Colombia.[37]

Contexto de Validación: Según los autores, la EDCO fue validada en instituciones académicas y laborales en Colombia. Esto permite su extrapolación a otros entornos similares, como el sector salud, siempre y cuando se respeten las propiedades psicométricas del instrumento.

El propósito que persigue este instrumentos es la evaluación del clima organizacional en dentro de organizaciones y por sus características este puede ser implementado dentro de cualquier tipo incluso aquellas brindan servicios de salud, su aplicación está encaminada hacia la identificación de un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos, adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Significación: una puntuación se considera alta baja según el número de ítems o afirmaciones. La puntuación mínima posible es de 40 y la máxima es de 200.

Un puntaje alto indica una alta frecuencia, relacionado con un buen clima organizacional y un puntaje bajo indica una baja frecuencia, relacionado con problemas dentro de la organización. [37]

Extensión: la prueba consta de 40 ítems. El tiempo estimado para la aplicación den instrumento es de 40 minutos.

Escalas: para determinar si el clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo se realizará de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (40 y 200)

se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

- Nivel Bajo: De 40 a 93 puntos

- Promedio: De 94 a 147 puntos

- Nivel alto: Puntajes entre 148 y 200

Subescalas: En el instrumento EDCO hay subescalas que valoran características específicas del clima organizacional como son:

1. Relaciones interpersonales
2. Estilo de dirección
3. Sentido de pertenencia
4. Retribución
5. Disponibilidad de recursos
6. Estabilidad
7. Claridad y coherencia en la dirección.
8. Valores colectivos

Los ítems están conformados por una afirmación o juicio que está relacionado con el clima organizacional y una escala valorativa que le permite al sujeto exteriorizar su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala.

Cuestionario Font Roja de satisfacción laboral

El segundo instrumento que se empleará para la medición de la satisfacción laboral será la escala Font roja ampliada, el cuestionario de satisfacción laboral Font Roja, fue elaborado inicialmente por Aranaz J. y Mira, psicólogos españoles en el año de 1998, compuesta en sus inicios por 24 ítems y 7 dimensiones, posteriormente en el 2007 fue ampliado a 26 ítems con 10 dimensiones factoriales en total.

Traducido y adaptado para su uso en investigación por Eduardo Núñez González (Departamento Ciencias Clínicas, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España), Gabriel J. Estévez Guerra, Pablo Hernández Marrero (Departamento de Enfermería,

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España) y Carmen Delia Marrero Medina (Escuela Andaluza de Salud Pública. Granada. España), este cuestionario es de tipo Likert con cinco alternativas que van desde muy de acuerdo, De Acuerdo, Ni de acuerdo ni desacuerdo, en Desacuerdo y muy en desacuerdo. Los ítems fueron redactados en forma favorable o desfavorable a la satisfacción laboral. El cuestionario inicialmente fue validado en España con un α de Cronbach de 0.773, a posteriori el ampliado obtuvo un alfa Cronbach de 0.791, empleado específicamente en el ámbito sanitario.[38]

En México a este instrumento ha sido validado y empleado en diversas investigaciones un ejemplo de ellas es la desarrollado por Hernández Zavala Margarita, Hernández Cantoral Alicia, Nava Galán Ma. Guadalupe, Pérez López María Teresa, Hernández Ramírez María Guadalupe, Matus Miranda Reyna denominado "Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud" donde se concluye que las variables que tuvieron mayor relación con la satisfacción laboral en este estudio son aquellas que se engloban en las relaciones interpersonales tanto de jefes como de compañeros, lo que confirma que el grado de satisfacción laboral también está ligado al clima laboral, a la motivación y al compañerismo y denota que los factores extrínsecos evaluados obtuvieron diferencias significativas también puede estar relacionado con el tipo de instituciones incluidas ya que las cuatro instituciones evaluadas.

Dichas instituciones tienen como característica ser instituciones de tercer nivel con características y dinámicas parecidas entre sí, lo que nos lleva a cuestionarnos las conclusiones a las que se puede llegar con la aplicación de este instrumento en una institución completamente diferente principalmente por ser una institución privada en San Luis Potosí que brinda atención de segundo nivel de atención, estos 26 ítems se dividen en 9 factores que permiten explorar diferentes dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral los cuales son:

1) Satisfacción por el trabajo (4 ítems), es el grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo).

2) Tensión relacionada con el trabajo (5 ítems): corresponde al grado de tensión que el ejercicio de la profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral).
3) Competencia profesional (2 ítems): hace referencia al grado en que cree que su preparación profesional coincide con la que su puesto de trabajo le demanda).
4) Presión en el trabajo (4 ítems): es el grado en que el individuo siente que tiene tiempo suficiente para la realización de su trabajo.
5) Promoción Profesional (3 ítems): entendido como grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional, como en reconocimiento por su trabajo.
6) Relación interpersonal con sus superiores (2 ítems): significa grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/ as.
7) Relación interpersonal con los compañeros (2 ítems): grado de satisfacción que provocan en el individuo las relaciones sociales
8) Características extrínsecas del estatus (2 ítems): grado en que se reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo.
9) Monotonía laboral (2 ítems) es el grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.

Esta escala es aplicable de manera individualizada con una duración de entre quince a veinte minutos. Según la clave de calificación, se atribuyen puntajes altos a reacciones positivas hacia la satisfacción laboral y puntajes bajos a reacciones negativas que indican insatisfacción laboral, al extremo positivo se le otorgara cinco puntos y al extremo negativo un punto en ítems positivos a la satisfacción laboral, e inversamente a ítems negativos a la satisfacción laboral, en la escala los ítems están distribuidos aleatoriamente.

La satisfacción por el trabajo se refiere al grado de complacencia que experimenta el asalariado en relación a la labor que desempeña y percibe dentro de la organización. Comprende 4 ítems que se puntúan desde 5 a 25 puntos.

- Insatisfecho: considera puntajes entre los 5 a 11 puntos - Medianamente satisfecho: considera puntajes entre los 12 a 18 puntos

- Satisfecho: considera puntajes entre los 19 a 25 puntos.

La tensión relacionada con el trabajo entendido como, la repercusión que tiene la actividad laboral en el individuo manifestada a través del agotamiento y estrés laboral. Comprende 5 ítems que se puntúan desde 5 a 25 puntos.

- Insatisfecho: considera puntajes entre los 5 a 11 puntos

- Medianamente satisfecho: considera puntajes entre los 12 a 18 puntos

- Satisfecho: considera puntajes entre los 19 a 25 puntos

La competencia profesional es la relación que existe entre las capacidades y habilidades que el trabajador adquirió durante su formación en relación con las actividades que demanda su puesto de trabajo. Comprende 3 ítems que se puntúan desde 3 a 15 puntos.

- Insatisfecho: considera puntajes entre los 3 a 6 puntos

- Medianamente satisfecho: considera puntajes entre los 7 a 10 puntos

- Satisfecho: considera puntajes entre los 11 a 15 puntos.

La presión por el trabajo, el asalariado no cuenta con el suficiente tiempo y recursos para realización de su tarea laboral. Comprende 2 ítems que se puntúan desde 2 a 10 puntos.

- Insatisfecho: considera puntajes entre los 2 a 4 puntos

- Medianamente satisfecho: considera puntajes entre los 5 a 7 puntos

- Satisfecho: considera puntajes entre los 8 a 10 puntos

La Promoción profesional, dirigida a las oportunidades de desarrollo y crecimiento individual que ofrece el campo laboral en el trabajador. Comprende 3 ítems que se puntúan desde 3 a 15 puntos.

- Insatisfecho: considera puntajes entre los 3 a 6 puntos

- Medianamente satisfecho: considera puntajes entre los 7 a 10 puntos

La relación interpersonal con sus superiores, referido a la asociación que existe entre lo que esperan los superiores del trabajador y como el mismo se desenvuelve dentro de la labor realizada. Comprende 2 ítems que se puntúan desde 2 a 10 puntos.

- Insatisfecho: considera puntajes entre los 2 a 4 puntos

- Medianamente satisfecho: considera puntajes entre los 5 a 7 puntos

- Satisfecho: considera puntajes entre los 8 a 10 puntos

La relación interpersonal con los compañeros es el agrado que percibe el individuo en relación a la interacción con sus compañeros a nivel social. Comprende 1 ítem que se puntúa desde 1 a 5 puntos.

- Insatisfecho: considera puntaje de 1 punto.

- Medianamente satisfecho: considera puntajes entre los 2 a 3 puntos.

- Satisfecho: considera puntajes entre los 4 a 5 puntos.

Las características extrínsecas del estatus, se refiere al reconocimiento que otorga la organización a el trabajador, generando mayor autonomía y capacidad para su desarrollo a nivel individual y organizacional. Comprende 2 ítems que se puntúan desde 2 a 10 puntos.

- Insatisfecho: considera puntajes entre los 2 a 4 puntos

- Medianamente satisfecho: considera puntajes entre los 5 a 7 puntos

La monotonía laboral, implica la repercusión que genera las tareas laborales rutinarias así también la dificultad de entablar nuevas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo. Comprende 2 ítems que se puntúan desde 2 a 10 puntos.

- Insatisfecho: considera puntajes entre los 2 a 4 puntos

- Medianamente satisfecho: considera puntajes entre los 5 a 7 puntos

- Satisfecho: considera puntajes entre los 8 a 10 puntos

Las Características físicas del entorno, es el contexto en el que se desarrolla la actividad laboral, tales como su distribución física y la comodidad con el ambiente de trabajo que

repercute en el buen desempeño del trabajador y en el desarrollo de sus capacidades. Comprende dos ítems que se puntúan de 2 a 10 puntos. (Anexo 2)

- Insatisfecho: considera puntajes entre los 2 a 4 puntos

- Medianamente satisfecho: considera puntajes entre los 5 a 7 puntos

- Satisfecho: considera puntajes entre los 8 a 10 puntos.

A nivel general el cuestionario se puntúa de la siguiente manera:

Puntajes satisfacción general:

1) 79 - 130 puntos Satisfecho
2) 78 puntos Medianamente Satisfecho,
3) 26 – 77 puntos Insatisfecho

Técnica de recolección de datos

Los profesionales de enfermería recibieron un cuestionario estructurado que incluyo:

- Datos generales (sociodemográficos) y laborales de los participantes
- Escala de Clima Organizacional (EDCO): Este instrumento evaluará diferentes dimensiones del clima organizacional dentro de la institución, tales como 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.
- Cuestionario de Satisfacción Laboral de Font Roja: Este cuestionario medirá la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en dimensiones como satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión en el trabajo, promoción profesional, relaciones interpersonales con superiores y compañeros, características extrínsecas del estatus y monotonía laboral.

La coordinación del proceso de aplicación estuvo a cargo de la investigadora principal, quien se encargó de supervisar su correcta ejecución. A cada participante se le proporciono un

bolígrafo, una tabla de apoyo y el cuestionario impreso para facilitar la respuesta de los instrumentos en un ambiente cómodo, que las autoridades de la institución designaron.

5.7 Procedimientos

El proceso se llevará a cabo en etapas bien definidas, asegurando un desarrollo ordenado y sistemático de la investigación. Las etapas se detallan a continuación:

1) **Autorización del tema de tesis**: Se solicito la autorización del tema de tesis ante el Comité Académico. Una vez aprobado, se elaboró el protocolo de investigación.

2) **Aprobación del Protocolo**: El protocolo será sometido al Comité Académico de la Maestría en Administración de Enfermería de la Unidad de Posgrado e Investigación de la Facultad de Enfermería y Nutrición de la UASLP para su aprobación oficial. Tras obtener esta aprobación, el protocolo será enviado al Comité de Ética e investigación de la Faculta de Enfermería y Nutrición, para su revisión. Cualquier recomendación emitida por los comités será atendida oportunamente hasta lograr la aprobación completa del protocolo.

3) **Autorización Institucional**: Una vez aprobado el protocolo, se gestionó la autorización en Clínica del Parque, donde se llevó a cabo la prueba piloto, en coordinación con la jefatura de enfermería de la institución.

4) **Aplicación de prueba piloto**

Selección de Participantes: Para la prueba piloto, se seleccionaron 10 profesionales de enfermería adscritos a la institución mediante un muestreo aleatorio simple, distribuidos de la siguiente manera: 3 del turno matutino, 3 del turno vespertino, 2 de la guardia nocturna A y 2 de la guardia nocturna B.

Para la aplicación de prueba piloto jefatura de enfermería facilito la participación de 10 profesionales de enfermería, la aplicación se llevó a cabo durante un día consecutivo como se muestra en la siguiente tabla:

Turno	Área	Horario de aplicación
Matutino	Hospitalización	6:50 a 7:20 horas
Matutino	Hospitalización	6:50 a 7:20 horas
Matutino	quirófano	6:50 a 7:20 horas
Vespertino	Quirófano	13:50 – 14:20 horas
Vespertino	Quirófano	13:50 – 14:20 horas
Vespertino	Cirugía ambulatoria	13:50 – 14:20 horas
Nocturno (guardia A)	Hospitalización	20:50- 21:20 horas
Nocturno (guardia A)	Hospitalización	20:50- 21:20 horas
Nocturno (Guardia B)	Urgencias	6:00 a 6:30 horas
Nocturno (Guardia B)	Urgencias	6:00 a 6:30 horas

La distribución y aplicación de los cuestionarios, previa obtención del consentimiento informado (Anexo 3), se realizó en formato impreso. El sitio designado para la aplicación fue el cuarto piso de la Torre Médica de la Clínica del Parque, espacio asignado por la institución para tal fin. El procesamiento y análisis de los datos se llevó a cabo durante el mes de enero de 2025, específicamente los días 17, 18, 19 y 20, conforme al cronograma establecido en el plan de trabajo.

5) **Recolección definitiva de datos**

La aplicación de la prueba definitiva se llevó a cabo en dos sesiones de aproximadamente 20 minutos por instrumento, distribuidas en dos días consecutivos, previa obtención del consentimiento informado (Anexo 3). Durante este proceso, se explicó a cada participante el propósito del estudio, los objetivos de la investigación y la confidencialidad de la

información proporcionada, garantizando que comprendieran plenamente su participación voluntaria.

- **Técnica de aplicación:** La recolección de datos se realizó mediante la aplicación directa de cuestionarios estructurados en formato impreso, administrados de forma presencial por la investigadora principal. Cada participante respondió los instrumentos de manera individual y en un entorno controlado, con el fin de evitar influencias externas o sesgos en las respuestas.
- **Lugar de aplicación:** Las sesiones se efectuaron en el cuarto piso de la Torre Médica de la Clínica del Parque**,** espacio designado por la institución para el desarrollo de la investigación. El área contaba con condiciones adecuadas de iluminación, ventilación y privacidad, favoreciendo un ambiente propicio para la concentración y el adecuado llenado de los cuestionarios.
- **Participantes:** Se incluyó la totalidad del personal de enfermería activo en la institución, considerando los tres turnos de servicio (matutino, vespertino y nocturno, guardias A y B), con el objetivo de representar de manera integral a toda la plantilla de enfermería.
- **Supervisión y control de calidad:** La investigadora principal supervisó directamente el proceso de aplicación para garantizar la fidelidad metodológica y la calidad de los datos recolectados. Se verificó que todos los cuestionarios estuvieran correctamente cumplimentados y que no existieran omisiones o inconsistencias en las respuestas. Además, se mantuvo un control estricto sobre la distribución, recolección y resguardo de los instrumentos, preservando la confidencialidad y anonimato de los participantes en todo momento.

Tiempo de recolección y metodología

La recolección definitiva de los datos se llevó a cabo en dos jornadas consecutivas, procurando abarcar la totalidad del personal de enfermería activo en los diferentes turnos laborales. La aplicación de los cuestionarios se realizó previo al inicio de cada turno**,** destinando un lapso aproximado de 20 minutos por sesión.

En el turno matutino**,** la aplicación se efectuó entre las 6:50 y 7:10 horas; en el turno vespertino, entre las 13:50 y 14:10 horas; y en el turno nocturno, entre las 20:50 y 21:10 horas. Esta organización permitió garantizar la participación representativa del personal de los tres turnos, sin interferir con las actividades asistenciales propias del servicio.

El procedimiento se desarrolló en un ambiente controlado, bajo la supervisión directa de la investigadora principal, quien aseguró el cumplimiento de los tiempos establecidos, la adecuada aplicación de los instrumentos y la integridad de la información obtenida.

Planificación y desarrollo de la aplicación de los instrumentos

La aplicación definitiva de los instrumentos se planificó para ejecutarse en dos jornadas consecutivas por grupo de turnos, con el propósito de asegurar la participación total del personal de enfermería y permitir que cada profesional contara con el tiempo suficiente para responder los cuestionarios de manera adecuada.

Durante la primera fase, se efectuó la aplicación dirigida al personal de enfermería de los turnos matutino y vespertino, mientras que en la segunda fase se realizó con el personal del turno nocturno, incluyendo las guardias A y B. En la primera jornada se aplicó la Escala de Clima Organizacional (EDCO) y, en la segunda, el Cuestionario de Satisfacción Laboral Font-Roja, siguiendo el orden metodológico establecido en el protocolo de investigación.

La revisión, recolección y resguardo de los cuestionarios se efectuaron inmediatamente después de cada sesión, verificando su integridad, completitud y legibilidad. Todos los instrumentos fueron almacenados de forma segura, bajo la supervisión directa de la investigadora principal, garantizando la confidencialidad de los datos y el cumplimiento de los principios éticos de la investigación. Posteriormente, la información recolectada fue capturada en una base de datos electrónica para su posterior procesamiento y análisis estadístico.

Finalmente, el análisis de la información y la elaboración del informe final se realizaron una vez concluido el procesamiento de los datos fueron ingresados en la base de datos para su análisis durante la semana 3 comprendida del 17 al 18 de febrero del 2025 obteniéndose un documento técnico detallado que incluyó la descripción de los resultados, su interpretación comparativa y las conclusiones y recomendaciones derivadas de los hallazgos.

6) **Análisis y elaboración del informe**: Se realizo un análisis de los datos recolectados durante la tercera semana del mes de febrero del 2025 y se elaboró un informe detallado de los resultados obtenidos, que incluye conclusiones y posibles recomendaciones basadas en los hallazgos.

5.8 Análisis estadístico

El análisis estadístico se realizó utilizando el software PASW Statistics 2018, herramienta ampliamente utilizada en la investigación social y de salud para realizar análisis. Para el análisis de los datos obtenidos en esta investigación, se utilizarán métodos estadísticos que permitan describir, analizar y establecer relaciones entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la institución que a continuación se describen.

Se empleo estadística descriptiva para proporcionar una visión general de las características de la muestra y las variables estudiadas. Los siguientes parámetros se calcularán para cada una de las variables de interés:

- **Frecuencia:** Número de respuestas en cada categoría o nivel de las variables.
- **Media:** Promedio de las puntuaciones obtenidas en cada instrumento de medición (Escala EDCO y Font Roja).
- **Desviación estándar:** Medida de dispersión que indica el grado de variabilidad de las respuestas.
- **Rango:** Diferencia entre el valor máximo y mínimo obtenido en cada variable.

Pruebas de Normalidad: Antes de realizar análisis inferenciales, se llevó a cabo una prueba de normalidad con la prueba de Kolmogórov-Smirnov para verificar si los datos

siguen una distribución normal encontrando que ambas variables no presentan una distribución normal por lo que se empleo el coeficiente de correlación de Spearman.

- **Coeficiente de Correlación de Spearman:** Se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar las relaciones entre las variables (clima organizacional (puntos obtenidos por la escala EDCO) y la satisfacción laboral (puntajes obtenidos por el cuestionario Font Roja) ya que las variables no se comportan con normalidad de acuerdo a las pruebas de normalidad empleadas.

- **Tau b de Kendal:** Prueba para variables ordinales Tau b de Kendal con valores que varían entre -1 y 1: +1 indica una correlación positiva; perfecta, -1 indica una correlación negativa perfecta, 0 indica la ausencia de correlación, con esta prueba se evaluara la correlación entre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral utilizando los valores categorizados ordinales.

- **Nivel de Significancia:** Se estableció un nivel de significancia (α) de 0.05 para todas las pruebas estadísticas.

Los datos recolectados fueron capturados y procesados utilizando el software estadístico PASW Statistics 18. Para evaluar la consistencia interna de los instrumentos aplicados se empleó el alfa de Cronbach.

- **Estadística Descriptiva**: Se utilizarán medidas de tendencia central y dispersión, además de tablas y gráficos, para resumir y visualizar los datos recolectados.
- **Estadística Inferencial**: Para probar las hipótesis planteadas, se aplicará la **correlación lineal de Spearman** y una regresión lineal simple. También se usará el **coeficiente Tau-b de Kendall** para evaluar la relación entre las variables, con un nivel de confianza del 95%

VI. CONSIDERACIONES ETICAS Y LEGALES

Normatividad internacional

El presente estudio se llevó a cabo en estricto apego a las disposiciones éticas establecidas por la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (1975), titulada *"Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos"*, así como a sus enmiendas posteriores. En particular, se observó lo dispuesto en el Apartado I: Principios básicos, cuyo punto 9 establece que: [46]

"En toda investigación en personas, cada posible participante debe ser informado suficientemente de los objetivos, métodos, beneficios y posibles riesgos previstos, así como de las molestias que el estudio podría acarrear. Las personas deben ser informadas de que son libres de no participar en el estudio y de revocar en todo momento su consentimiento a la participación".

En cumplimiento de este principio, a todos los participantes se les proporcionó una explicación clara, completa y comprensible acerca de los objetivos, justificación y procedimientos de la investigación, así como de los beneficios potenciales y la ausencia de riesgos físicos o emocionales. Se enfatizó el carácter voluntario de su participación, el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento y la garantía de que dicha decisión no ocasionaría perjuicio alguno.[46]

Todo lo anterior se formalizó mediante la aplicación del consentimiento informado previo (Anexo 3), en el cual se explicó detalladamente el propósito del estudio, la naturaleza de su participación, el manejo confidencial de la información y la protección de la privacidad y la identidad de los participantes, conforme a la legislación mexicana vigente. Dicho documento también especificó que la participación fue libre de cualquier tipo de remuneración o costo monetario, y que el participante podía abandonar el estudio en cualquier momento, incluso si no había concluido el llenado de los instrumentos, sin que esto implicara represalia o consecuencia adversa alguna.

Asimismo, este estudio se desarrolló en concordancia con lo establecido en la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud, Título Segundo, Capítulo Único,

observando lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 17 y 21, los cuales regulan las bases éticas, científicas y legales de la investigación en seres humanos. En cumplimiento de dichos artículos:

- Se garantizó que la investigación respondiera a principios científicos y éticos que la justificaran, obteniendo el consentimiento informado por escrito (art. 13).
- Se respetó la dignidad, libertad y derechos de los participantes, evitando cualquier daño o riesgo innecesario (art. 14).
- La investigación fue ejecutada por profesionales calificados, bajo la supervisión directa de la investigadora responsable (art. 16).
- Se aseguró la confidencialidad de la información y la protección de la identidad de los participantes (art. 17).
- Se cumplió con la obtención previa y documentada del consentimiento informado**,** con todos los elementos esenciales requeridos (art. 21).

De esta manera, el estudio garantizó el respeto a los derechos humanos, la integridad personal y la privacidad de los profesionales de enfermería participantes, asegurando el cumplimiento de los estándares éticos y legales que rigen la investigación en salud en México.[46]

Normatividad nacional

El presente estudio se encuentra apegado a lo reglamentado por la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud, y en la Norma Oficial Mexicana NOM-012-SSA3 2012, las cuales establece los criterios para la ejecución de proyectos de investigación para la salud en seres humanos.

Para dar cumplimiento en lo citado en el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud, Artículo 14, Fracción VII y VIII. [47] así como lo citado en el artículo 16 donde se menciona que en las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo sujeto de investigación, identificándolo sólo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice para lo cual en la presente investigación se aseguró el manejo confidencial de dicha información, sin pedir nombre o cualquier otro tipo de identificación a los participantes, tal confidencialidad junto con el derecho de privacidad, y fueron

garantizados mediante cuestionarios auto aplicables y anónimos donde se cuidó la integridad, dignidad, protección de sus derechos y bienestar de los participantes de acuerdo lo establecido en el Artículo 16 de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud.[47]

El presente estudio es considerado dentro del nivel I en la clasificación de riesgos de investigación lo cual significa que la presente investigación no represento riesgos para los participantes, ya que sólo se emplearon técnicas de recolección de datos en forma de cuestionarios auto aplicables, no se llevó a cabo ninguna intervención o modificación en cuanto a las variables fisiológicas, psicológicas y sociales del personal de enfermería en el cual se llevó a cabo la investigación y aplicación de instrumentos como se establece el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud, Artículo 17.[48]

Para dar cumplimiento a lo establecido por la Norma Oficial Mexicana NOM-012-SSA3 2012 que establece los criterios para la ejecución de proyectos de investigación para la salud en seres humanos, se llevó a cabo la elaboración de los elementos mínimos que debe contener el protocolo de investigación, de igual manera el presente protocolo acata lo establecido en el apartado 5.7de esta norma donde se menciona que Toda investigación debe garantizar de manera clara, objetiva y explícita, la gratuidad de la maniobra experimental para el sujeto de investigación, por lo cual se establece dentro del consentimiento informado (anexo 3) que la participación del personal de enfermería a los cuales se encuentra dirigida la presente investigación es gratuita y no representara ningún tipo de costo su participación.

En el apartado 10. Del investigador principal, específicamente en su punto 10.1 dentro de la misma norma se menciona que la conducción de toda investigación estará a cargo del investigador principal, el cual deberá ser un profesional de la salud con la formación académica y experiencia probada en la materia, que le permitan dirigir la investigación que pretenda realizar, en cuyo caso tanto la investigadora principal como el director de tesis cuentan con la formación académica y conocimientos en materia de lo requerido para llevar a cabo la presente investigación.

Tanto la investigadora como el director del presente protocolo de investigación no tienen conflicto de intereses de ningún tipo para llevar a cabo este proyecto y se anexa carta de conflicto de no intereses. (anexo 4)

VII. RESULTADOS

En la siguiente tabla se muestran las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería conformado por 56 profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí. La distribución por sexo indica que el 94.6% son mujeres y el 5.4% hombres. En cuanto al estado civil, el 75% de los participantes son solteros, el 19.6% están casados y el 5.4% se encuentran en unión libre.

Respecto a la edad, el 67.8% de los profesionales se ubican en el rango de 28 a 33 años, seguido del 23.2% en el grupo de 22 a 27 años. El 8.8% restante tiene entre 40 y 51 años, sin presencia de individuos en el intervalo de 34 a 39 años.

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

		n=56
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

Fuente: Instrumento de recolección de datos

Tabla 2. Características laborales de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

		n=56
Categoría	*f*	***%***
Grado académico		
Carrera técnica en enfermería	2	3.6
Licenciatura	52	92.9
Especialidad	2	3.6
Turno		
Matutino	20	35.1
Vespertino	11	19.3
Nocturno	23	40.4
Jornada acumulada	2	3.5
Servicio		
Hospitalización	**27**	48.2
Quirófano	10	17.9
Labor	1	1.8
Urgencias	6	1.7
Cirugía ambulatoria – endoscopia	2	3.6
Jefatura de enfermería	2	3.6
Supervisión	4	7.1
Antigüedad labora (años cumplidos)		
Menos de 1 año	20	35.7
1 a 2 años	5	8.9
3 a 4 años	5	8.9
5 a 6 años	10	17.8
7 a 8 años	11	19.6
9 a 10 años	3	5.3
17 años	2	3.5

Fuente: Instrumento de recolección de datos

En relación con las características laborales de los profesionales de enfermería participantes, se observó que el 92.9% contaba con licenciatura en enfermería, mientras que el 3.6% poseía formación técnica y el 3.6% restante contaba con una especialidad.

Respecto al turno laboral, el 40.4% se desempeñaba en el turno nocturno, el 35.1% en el turno matutino, el 19.3% en el vespertino y el 3.5% laboraba en jornada acumulada.

En cuanto al servicio asignado, el 48.2% del personal trabajaba en el área de hospitalización, el 17.9% en el quirófano, el 7.1% en supervisión, el 3.6% en cirugía ambulatoria y endoscopia, otro 3.6% en jefatura de enfermería, el 1.8% en labor y el 1.7% en urgencias.

Con respecto a la antigüedad laboral, el 35.7% del personal tenía menos de un año de servicio en la institución; el 8.9% contaba con entre uno y dos años, otro 8.9% con tres a cuatro años, el 17.8% con cinco a seis años, el 19.6% con siete a ocho años, el 5.3% con nueve a diez años, y finalmente, el 3.5% registraba una antigüedad de diecisiete años.

Tabla No. 3 Consistencia interna del instrumento Escala de clima organizacional (EDCO) aplicada a los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

		n=56
Instrumento	**Número de ítems**	**Alfa de Cronbach**
Escala de clima organizacional (EDCO)	**40**	**.890**
Relaciones interpersonales	5	.756
Estilo de dirección	5	.801
Sentido de pertenencia	5	.746
Retribución	5	.756
Disponibilidad de recursos	5	.638
Percepción de estabilidad laboral	5	.690
Claridad y coherencia en la dirección	5	.783
Valores colectivos	5	.699

Fuente: Instrumento de recolección Escala de Clima Organizacional (EDCO)

En la tabla No. 3 se presenta la consistencia interna, medida mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, en los instrumentos utilizados para evaluar el clima organizacional en una muestra de 56 profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí.

En cuanto al instrumento Escala de Clima Organizacional (EDCO), compuesto por 40 ítems distribuidos en ocho dimensiones, el Alfa de Cronbach general fue de 0.890, lo que indica una alta consistencia interna y sugiere que los ítems utilizados para medir el clima organizacional presentan una buena fiabilidad. Los resultados por dimensión fueron los siguientes:

1. **Relaciones interpersonales (α = 0.756)**: Presenta una confiabilidad aceptable, indicando que los ítems relacionados con la interacción entre compañeros y el ambiente de trabajo son consistentes.
2. **Estilo de dirección (α = 0.801)**: La consistencia interna es buena, reflejando que los ítems diseñados para medir el liderazgo y la gestión de los superiores son fiables.
3. **Sentido de pertenencia (α = 0.746)**: Muestra una confiabilidad aceptable, sugiriendo que los ítems relacionados con el compromiso hacia la institución son consistentes.
4. **Retribución (α = 0.756)**: Presenta una confiabilidad aceptable, indicando que los ítems que evalúan percepciones sobre salario y beneficios tienen una adecuada consistencia interna.
5. **Disponibilidad de recursos (α = 0.638)**: Exhibe una consistencia interna baja, lo que podría indicar que los ítems no están midiendo adecuadamente el acceso a los recursos o que es necesario revisar su formulación.
6. **Percepción de estabilidad laboral (α = 0.690)**: La confiabilidad es moderada, lo que sugiere que los ítems sobre seguridad y permanencia en el empleo presentan consistencia, aunque podrían mejorarse.
7. **Claridad y coherencia en la dirección (α = 0.783)**: Muestra una buena consistencia interna, indicando que los ítems sobre comunicación organizacional y alineación de objetivos son fiables.

Valores colectivos (α = 0.699): Presenta una consistencia aceptable, reflejando que los ítems sobre normas y valores compartidos en la organización son consistentes

Tabla No.4 Consistencia interna del instrumento Cuestionario de satisfacción laboral Font Roja aplicado a los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

n= 56

Instrumento	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Cuestionario de satisfacción laboral Font Roja	**26**	**.811**
Satisfacción por el trabajo	4	.648
Tensión relacionada con el trabajo	5	.628
Competencia profesional	2	.730
Presión por el trabajo	4	.760
Promoción profesional	5	.773
Relación interpersonal con sus superiores	2	.857
Relación interpersonal con los compañeros	2	.702
Características extrínsecas del estatus	2	.668
Monotonía laboral	2	.706

Fuente: Instrumento de recolección Cuestionario sobre Satisfacción laboral Font Roja

La tabla No. 4 presenta la consistencia interna, medida mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, en el instrumento para evaluar la satisfacción laboral en una muestra de 56 profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí.

En relación con el Cuestionario de Satisfacción Laboral Font Roja, compuesto por 26 ítems distribuidos en nueve dimensiones, el Alfa de Cronbach general fue de 0.811, lo que indica una buena consistencia interna del instrumento. Los resultados por dimensión fueron los siguientes:

1. **Satisfacción por el trabajo (α = 0.648)**: Presenta una confiabilidad moderada, indicando que los ítems sobre la percepción general del trabajo son relativamente consistentes.

2. **Tensión relacionada con el trabajo (α = 0.628)**: Muestra una consistencia interna moderada, lo que sugiere que los ítems sobre estrés laboral podrían requerir ajustes para mejorar su fiabilidad.
3. **Competencia profesional (α = 0.730)**: Presenta una buena confiabilidad, indicando que los ítems que evalúan la percepción de habilidades y desempeño laboral son consistentes.
4. **Presión por el trabajo (α = 0.760)**: Muestra una buena consistencia interna, reflejando que los ítems sobre carga laboral y exigencias del puesto son fiables.
5. **Promoción profesional (α = 0.773)**: La consistencia interna es buena, lo que indica que los ítems sobre oportunidades de crecimiento laboral son adecuados.
6. **Relación interpersonal con los superiores (α = 0.857)**: Presenta una alta confiabilidad, lo que sugiere que los ítems sobre la interacción con los superiores son consistentes.
7. **Relación interpersonal con los compañeros (α = 0.702)**: Muestra una confiabilidad aceptable, indicando que los ítems sobre la interacción con colegas tienen consistencia.
8. **Características extrínsecas del estatus (α = 0.668)**: Exhibe una consistencia moderada, lo que indica que los ítems sobre aspectos externos del puesto de trabajo podrían mejorarse.
9. **Monotonía laboral (α = 0.706)**: Presenta una confiabilidad aceptable, lo que sugiere que los ítems sobre la percepción de repetitividad en el trabajo son consistentes.

Tabla No. 5. Pruebas de normalidad de los Instrumentos utilizados

n=56

Instrumento	Kolmogórov-Smirnov	
	Estadístico	Significancia
Escala de Clima Organizacional (EDCO)	.458	.000
Cuestionario de Satisfacción laboral Font Roja	.213	.000

Fuente: Fuente: Instrumento de recolección de datos escala de Clima Organizacional EDCO Cuestionario sobre Satisfacción laboral Font Roja

La Tabla No. 5 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov aplicada a las variables principales del estudio: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. En ambas pruebas se obtuvo un valor de significancia ($p = 0.000$) inferior al nivel de confianza establecido ($\alpha = 0.05$), lo que indica que las distribuciones de los datos no se ajustaron a una curva normal.

En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula de normalidad y se procedió a realizar el análisis inferencial mediante pruebas estadísticas no paramétricas, las cuales resultan más adecuadas para este tipo de distribución de los datos.

Tabla 6. Nivel de satisfacción laboral percibida por los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

n=56

Nivel de satisfacción	***f***	***%***
Satisfecho	8	14.3
Medianamente satisfecho	47	83.9
Insatisfecho	1	1.8

Fuente: Instrumento de recolección Cuestionario sobre Satisfacción laboral Font Roja

La tabla numero 6 muestra la distribución de los niveles de satisfacción laboral percibidos por los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí.

De los 56 profesionales de enfermería el 83.9% manifestó estar medianamente satisfecho con su trabajo, mientras que el 14.3% reportó estar satisfecho**.** En contraste, solo el 1.8% de los encuestados indicó sentirse insatisfecho.

Tabla 7. Satisfacción laboral percibido por el personal de enfermería según perfil socio laboral en una institución privada en San Luis Potosí

n=56

Característica	***Nivel de satisfacción***					
	Insatisfecho		**Medianamente Satisfecho**		**Satisfecho**	
	f	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***
Turno						
Matutino	1	5	17	85	2	10
Vespertino	0	0	9	81.80	2	18.10
Nocturno	0	0	19	82.6	4	17.34
Jornada acumulada	0	0	2	100	0	0
Servicio						
Hospitalización	1	3.70	22	81.48	4	14.81
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 – endoscopia	0	0	6	100	0	0
Jefatura de enfermería	0	0	2	100	0	0
Supervisión	0	0	4	100	0	0
Edad						

22 a 27	0	0	13	100	0	0
28 a 33	1	0	29	78.37	8	21.6
34 a 39	0	0	0	0	0	0
37 a 39	0	0	0	0	0	0
40 a 45	0	0	3	100	0	0
46 a 51	0	0	2	100	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

Fuente: Instrumento de recolección Cuestionario sobre Satisfacción laboral Font Roja

En la siguiente tabla muestra los niveles de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en función de diversas características laborales, tales como el turno de trabajo, el servicio en el que laboran, la edad y la antigüedad laboral, encontrando lo siguiente:

Satisfacción laboral según turno

Se observa que los profesionales que laboran en el turno de urgencias nocturno presentan los niveles más altos de satisfacción, con un 33.3% reportándose como satisfechos, mientras que el 66.6% se encuentra medianamente satisfecho. En el turno vespertino, la satisfacción es menor, con un 18.1% de los encuestados satisfechos y el 81.8% medianamente satisfecho. En el turno matutino, la mayoría de los profesionales (85%) reporta una satisfacción media, mientras que el 10% está satisfecho y el 5% se encuentra insatisfecho.

Satisfacción laboral según servicio

Los profesionales de enfermería que laboran en los servicios de cirugía ambulatoria, endoscopia, jefatura de enfermería y supervisión reportan niveles de satisfacción media del 100%, sin casos de insatisfacción o satisfacción plena. En hospitalización, el 81.48% de los encuestados se encuentra medianamente satisfecho, mientras que el 14.81% está satisfecho y un 3.7% reporta insatisfacción. En el quirófano, la satisfacción es mayor, con un 20% de profesionales satisfechos y un 80% en la categoría de medianamente satisfecho. En urgencias, se observa que 66.6% de los encuestados se encuentran medianamente satisfechos, mientras que el 33.3% reporta estar satisfecho.

Satisfacción laboral según edad

En cuanto a la edad, los profesionales en el rango de 22 a 27 años reportan un 100% de satisfacción media, sin presencia de satisfacción plena ni insatisfacción. En el grupo de 28 a 33 años, el 78.3% de los encuestados se encuentra medianamente satisfecho, mientras que el 21.6% reporta estar satisfecho. No se registraron respuestas en el grupo de 34 a 39 años. En los grupos de 37 a 39, 40 a 45 y 46 a 51 años, el 100% de los profesionales reportó estar medianamente satisfecho, sin casos de satisfacción plena o insatisfacción.

Satisfacción laboral según antigüedad

Los profesionales con menos de un año en la institución muestran un 100% de satisfacción media, sin registros de insatisfacción o satisfacción plena. En el grupo de 1 a 2 años, se reporta el mayor porcentaje de insatisfacción (20%), con el 80% de los encuestados en la categoría de medianamente satisfecho. En los profesionales con 3 a 4 años de antigüedad, el 60% reporta estar satisfecho, mientras que el 40% se encuentra en la categoría de medianamente satisfecho. En el grupo de 5 a 6 años, el 70% de los encuestados está medianamente satisfecho, mientras que el 30% se reporta satisfecho. En los grupos de 7 a 8, 9 a 10 y 17 años de antigüedad, se observa una satisfacción media del 100%, sin reportes de satisfacción plena ni insatisfacción.

Tabla 8. Nivel de satisfacción laboral por dimensiones percibida de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

n=53

Dimensiones	***Nivel***					
	Satisfecho		***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 del extrínsecas del estatus	*10*	*17.9*	*8*	*14.3*	*38*	*67.9*
Monotonía laboral	*7*	*12.5*	*44*	*78.6*	*5*	*8.9*

Fuente: Instrumento de recolección de datos

La siguiente tabla muestra los niveles de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería según las distintas dimensiones evaluadas. Se observa lo siguiente:

Dimensiones con mayor insatisfacción

- Satisfacción por el trabajo: Se observa que el 75% de los encuestados se encuentran insatisfechos, mientras que el 25% se encuentra en la categoría de medianamente satisfecho, sin registros de satisfacción plena.
- Competencia profesional: La insatisfacción alcanza el 48.2%, con solo un 12.5% de los encuestados en la categoría de satisfecho y el 39.3% en la de medianamente satisfecho.

- Relación interpersonal con los compañeros: un 57.1% de los encuestados reporta insatisfacción, mientras que el 23.2% se encuentra medianamente satisfecho y solo el 19.6% se considera satisfecho.
- Características extrínsecas del estatus: Se evidencia un alto nivel de insatisfacción en esta dimensión, con el 67.9% de los encuestados en esta categoría, mientras que el 14.3% se encuentra medianamente satisfecho y solo el 17.9% reporta satisfacción.

Dimensiones con predominio de satisfacción media

- Tensión relacionada con el trabajo: El 58.9% de los encuestados se encuentra medianamente satisfecho, mientras que el 28.6% reporta insatisfacción y solo el 12.5% se considera satisfecho.
- Monotonía laboral: La gran mayoría (78.6%) se encuentra medianamente satisfecho, mientras que el 12.5% está satisfecho y el 8.9% reporta insatisfacción.
- Relación interpersonal con sus superiores: Se observa un equilibrio, con un 44.6% de encuestados en las categorías de satisfecho y medianamente satisfecho, mientras que el 10.7% reporta insatisfacción.

Dimensiones con mayor satisfacción

- Presión por el trabajo: Es la dimensión con mayor porcentaje de satisfacción, con un 60.7% de los encuestados en esta categoría, un 33.9% en la categoría de medianamente satisfecho, y solo un 5.4% reportando insatisfacción.
- **Promoción profesional:** Se encuentra en segundo lugar en niveles de satisfacción, con el 75% de los encuestados satisfechos, mientras que el 19.6% reporta satisfacción media y solo el 5.4% se encuentra insatisfecho.

Tabla 9. Nivel de clima organizacional percibido por los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

n=56

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

Fuente: Instrumento de recolección escala de Clima Organizacional EDCO

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.

Tabla 10. Nivel de clima organizacional por dimensiones percibida de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

n=56

Dimensiones	***Nivel***					
	Alto		***Promedio***		***Bajo***	
	f	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*
Relaciones interpersonales	*31*	*55.4*	*22*	*39.3*	*3*	*5.4*
Estilo de dirección	*31*	*55.4*	*24*	*42.9*	*1*	*1.8*
Sentido de pertenencia	*45*	*80.4*	*7*	*12.5*	*4*	*7.1*
Retribución	*35*	*62.5*	*19*	*33.9*	*2*	*3.6*
Disponibilidad de recursos	*49*	*87.5*	*6*	*10.7*	*1*	*1.8*
Percepción de estabilidad laboral	*28*	*50*	*27*	*48.2*	*1*	*1.8*
Claridad y coherencia en la dirección	*21*	*37.5*	*30*	*53.6*	*5*	*8.9*
Valores colectivos	*21*	*37.5*	*30*	*53.6*	*5*	*8.9*

Fuente: Instrumento de recolección escala de Clima Organizacional EDCO

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 similares, con un 55.4% en la categoría de nivel alto y un 39.3% **y** 42.9% en nivel promedio, respectivamente.

La percepción de estabilidad laboral mostró un 50% en nivel alto y 48.2% en nivel promedio. En cuanto a claridad y 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%**.**

Tabla 11. Clima organizacional percibido por el personal de enfermería según perfil socio laboral en una institución privada en San Luis Potosí

n=56

	Nivel					
	Alto		***Promedio***		***Bajo***	
Característica	***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	76.9	3	23.0	0	0
28 a 33	26	68.4	12	31.5	0	0
34 a 39	0	0	0	0	0	
37 a 39	0	0	0	0	0	0
40 a 45	3	100	0	0	0	0
46 a 51	2	100	0	0	0	
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		
5 a 6 años	6	60	4	40	0	0
7 a 8 años	7	63.6	4	36.3	0	0
9 a 10 años	2	66.6	1	33.3		
17 años	2	100	0	0	0	0

Fuente: Fuente: Instrumento de recolección escala de Clima Organizacional EDCO

En 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 el 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 en los profesionales con mayor antigüedad, en puestos de jefatura o supervisión, y en ciertos servicios como hospitalización.

Tabla 12. Correlación entre variable clima organizacional y variable satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

n=56

		Satisfacción laboral		
		Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho
Clima organizacional	Nivel promedio	1	10	4
	Nivel alto	0	37	4

Fuente: Instrumento de recolección de datos escala de Clima Organizacional EDCO Cuestionario sobre Satisfacción laboral Font Roja

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint.[a]	T aproximada[b]	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-.130	.170	-.758	.4448

En la tabla 12 se muestra 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:

- La medida Tau-b de Kendall presenta un valor de -0.130, lo que indica una correlación negativa muy débil entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.
- El valor de significancia (Sig. aproximada = 0.4448) es mayor a 0.05, lo que sugiere que la relación observada no es estadísticamente significativa.

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.

Tabla 13. Correlación de Spearman Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

n=56

		COD1	***COD2***	***COD3***	***COD4***	***COD5***	***COD6***	***COD7***	***COD 8***
Puntos SL.	***Correlación Spearman***	.239	-.077	-.077	.020	-.241	.049	.040	.164
	Significancia	.076	.573	.573	.885	.073	.720	.769	.228

Fuente: Fuente: Instrumento de recolección de datos escala de Clima Organizacional EDCO Cuestionario sobre Satisfacción laboral Font Roja

La Tabla 13 presenta 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

VIII. DISCUSIÓN

En esta investigación se analizó la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de una institución privada en San Luis Potosí, los resultados demuestran que a pesar de que el 73.2 % de los profesionales de enfermería percibieron un clima organizacional alto así como la satisfacción laboral global fue percibida como medianamente satisfactoria con un 83.9 % y un 14.3 % de profesionales satisfechos, la prueba de correlación Tau-b de Kendall arrojó un coeficiente igual a −0. 130 con valor de 0. 4448 evidenciando una correlación negativa débil y estadísticamente no significativa entre las dos variables estudiadas. Estos datos llevan a la aceptación la hipótesis nula en la que se postula la inexistencia de relación significativa entre ambas variables y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis alternativa, según la cual un mejor clima organizacional debería traducirse en mayor satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

El resultado se alinea con lo reportado por Nutsugah (2021)[48] y Dehring et al. (2018) [49], quienes tampoco encontraron asociación global entre ambas variables en sus respectivos contextos hospitalarios. No obstante, contrasta con la tendencia identificada en el estudio multicéntricos de Dos Santos Almeida et al. (2023) [50] y de Serewa & Szpakow (2024) [51], donde se documentó una relación positiva directa entre el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral percibida. La divergencia puede atribuirse a diferencias en el tipo de institución en este caso el contexto de una institución privada en contraste con una institución pública donde características definitorias como el sistema de incentivos y la carga asistencial las cuales son factores que han demostrado modular la fuerza de la asociación en la percepción de ambas variables se comportan de forma diferente en ambos contextos.[52]

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

En cuanto a las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería en este estudio se encontró que de los 56 participantes el 94. 6 % son mujeres mientras que el 5.4 % son hombres. Aunque la feminización de la profesión de enfermería es un fenómeno global, la proporción observada supera la media latino americana de 86 % de mujeres que se

desempeñan en la profesión [53] de igual manera supera la media reportada para el mercado laboral mexicano la cual reporta un 86.3 % de mujeres que se desempeñan como profesionales de enfermería en el año 2025 de acuerdo a la secretaria de economía [54], esta sobrerrepresentación femenina podría sugerir que en el sector privado local, la profesión de enfermería continúa siendo percibida y elegida mayoritariamente como una profesión femenina.

La edad predominante (28-33 años; 67.8 %) indica una plantilla considerablemente más joven que lo reportado como media nacional del personal hospitalario cuyo mayor contingente se concentra entre los 45-54 años, así mismo a escala internacional, el grupo de 25-34 años representa solo el 38 % de la fuerza laboral. Este fenómeno podría responder a la expansión reciente de la institución y a un mercado laboral local que ofrece oportunidades tempranas de inserción en instituciones privadas, en contraste con la dificultad de los profesionales de enfermería menores de 35 años para asegurar plazas estables en hospitales públicos mexicanos situación que ha sido documentada por Squires et al. (2012).

En relación con el estado civil, tres de cada cuatro participantes son solteros (75 %). La literatura señala que este rasgo no ejerce un efecto sustancial sobre la satisfacción laboral o la calidad de vida laboral; Theofilou (2023) demostró en su estudio *"work satisfaction in nursing staff: The influence of age, marital status, gender and education"* que características sociodemográficas como sexo, edad y estado civil no modificaban de forma significativa los niveles de satisfacción laboral [55] ($p > 0.05$), mientras que Kurniasih et al. (2025) en su estudio "Demographic factors and marital status: Do they really influence the quality of nursing work life?" confirman la ausencia de correlación entre estado civil y calidad de vida laboral de acuerdo con la prueba de Spearman ($r = 0.152$; $p = 0.203$) demostrando la inexistencia de correlación significativa entre estas variables y la satisfacción laboral de profesionales de enfermería.[56] Estas investigaciones respaldan que si bien el predominio de personal con estado civil soltero puede facilitar la flexibilidad horaria requerida por el sector privado, no explica por sí mismo variaciones en satisfacción laboral, en cambio factores como la carga de trabajo, el liderazgo y la disponibilidad de recursos continúan siendo más

determinantes en la percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de manera general.

Características laborales de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

Los resultados evidencian que la mayoría de los profesionales de enfermería participantes en este estudio posee licenciatura en enfermería (92,9 %), mientras que un porcentaje menor cuenta con carrera técnica (3.6 %) al igual que especialización o estudios de postgrado con un 3.6 %. Este hallazgo supera el promedio nacional, donde, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el 62 % del personal de enfermería en México cuenta con licenciatura, y el resto con formación técnica o auxiliar [57.] La mayor proporción de licenciados podría estar vinculada a las políticas internas de contratación en instituciones privadas, las cuales tienden a requerir un nivel académico superior para mejorar la calidad percibida de la atención y cumplir con estándares de certificación hospitalaria. [58]

En cuanto a la distribución por turno, se observa que el 40.4 % de los profesionales labora en turno nocturno, seguido del matutino con un 35.1 %, turno vespertino con un 19.3 % y jornada acumulada 3.5 %. Estudios previos indican que en el sector privado mexicano existe una mayor proporción de enfermeras en turno nocturno debido a la necesidad de mantener cobertura continua con personal reducido para optimizar costos. [59] Este patrón se asocia con mayores demandas físicas y emocionales, lo que puede impactar en la satisfacción laboral y en la salud del trabajador, como lo han documentado investigaciones en entornos hospitalarios latinoamericanos.[60, 61]

Respecto al servicio asignado, el 48.2 % labora en el área de hospitalización, seguido del servicio de quirófano con un 17.9 % de profesionales, urgencias con un 10.7 %, los servicios con menor proporción de profesionales de enfermería son los servicios de labor, cirugía ambulatoria-endoscopia (3.6 %), jefatura de enfermería (3.6 %) y supervisión (7.1 %). Esta distribución coincide con lo reportado por Merino-Plaza et al., quienes señalan que las áreas de hospitalización y quirófano concentran el mayor número de profesionales debido a la alta

demanda asistencial y a la necesidad de competencias técnicas específicas en el entorno quirúrgico.[62]

En cuanto a la antigüedad laboral, se destaca que el 35.7 % de los participantes del estudio tiene menos de un año en la institución y solo el 3.5 % supera los 15 años de servicio. Esta rotación relativamente alta puede explicarse por dos factores: la competencia laboral entre instituciones privadas**,** que favorece la movilidad en busca de mejores condiciones, y la dificultad para acceder a plazas de base en el sector público, lo que hace que el personal joven opte por empleos inmediatos en hospitales privados. [63, 64] A nivel nacional, Data México reporta que el grupo de 25–34 años representa un porcentaje creciente del personal de enfermería en el sector privado, a diferencia del sector público, donde la media de edad es mayor y los procesos de contratación son más prolongados. [65]

Estos hallazgos sugieren que el perfil laboral en la institución estudiada se caracteriza por alto nivel académico**,** predominio del turno nocturno**,** concentración en hospitalización y quirófano, y alta rotación del personal joven. Estas condiciones pueden influir en la percepción del clima organizacional y en la satisfacción laboral, lo que concuerda con la literatura que señala que la estabilidad contractual, el equilibrio turno-descanso y la asignación de servicios acordes a competencias son factores determinantes en la motivación y el compromiso del personal de enfermería. [66]

Nivel de satisfacción laboral percibida por los profesionales de enfermería en una institución de salud privada

En los resultados obtenidos de satisfacción laboral percibida se encontró el mayor porcentaje registrado de 83.9 % del personal el cual se percibe como medianamente satisfecho, el 14.3 % satisfecho y tan solo el 1.8 % insatisfecho. Estos resultados son consistentes con lo descrito recientemente en revisiones y estudios multicéntricos Según Zhao et al en el año 2025 en hospitales, donde la satisfacción de enfermería tiende a concentrarse en rangos medios y depende de factores del entorno laboral más que de rasgos individuales. [67]

La evidencia actual indica que rasgos como el liderazgo de apoyo, justicia organizacional y oportunidades de desarrollo elevan la satisfacción laboral, mientras que variables como la sobrecarga de trabajo, turnos nocturnos, escasez de personal y tensión emocional la reducen significativamente.[68] En los resultados arrojados de este estudio , la alta proporción en el turno nocturno y la concentración de personal en el servicio de hospitalización y quirófano podrían explicar por qué la mayoría se ubica en un nivel medio y no alto de satisfacción, pese a un clima laboral percibido como favorable estas son áreas y horarios asociados a mayor demanda física y emocional así como agotamiento si no existen contrapesos (pausas efectivas, rotación equitativa, dimensionamiento de plantilla).[69]

Las revisiones más recientes subrayan que la satisfacción laboral es sostenible cuando coexisten condiciones adecuadas recursos, dotación, salarios competitivos y procesos relacionales saludables como comunicación, reconocimiento, competencia percibida de la jefatura. En cambio, tensión por carga y sensación de injusticia salarial desplazan la distribución hacia niveles medios aun cuando el clima organizacional general sea positivo.[70] lo anterior coincide con hallazgos latinoamericanos de estudios sobre satisfacción laboral postpandemia, donde la presión asistencial y la percepción de inequidad retributiva emergen como determinantes de una satisfacción laboral moderada y de la intención de rotación en los profesionales de enfermería.[72]

El instrumento para medir la satisfacción laboral Font-Roja utilizado en este estudio evalúa dimensiones capaces de medir la satisfacción global mismo que ha sido empleado en investigaciones previas donde se ha descrito que aun con el resultado de una satisfacción global intermedia, pueden coexistir subdimensiones críticas (tensión, presión y relaciones interpersonales) que orientan intervenciones específicas.[73] En este contexto, se sugiere priorizar acciones sobre gestión del turno nocturno, mentorías en zonas de alta carga (hospitalización/quirófano) y fortalecimiento del liderazgo clínico a nivel de jefaturas, dado su vínculo con satisfacción e intención de permanencia.[74]

El predominio de satisfacción laboral medianamente alta observada es congruente con la literatura reciente la cual refleja un entorno con bases organizacionales favorables pero sometido a demandas operativas que impiden alcanzar niveles altos de satisfacción de manera

sostenida. Las implicaciones prácticas más respaldadas incluyen ajustes de dotación y carga para servicios con picos de demanda; políticas de rotación y recuperación para personal que labora en el turno nocturno; formación y evaluación de competencias de las jefaturas en liderazgo de apoyo, comunicación y justicia procedimental. [75]

Satisfacción laboral percibido por el personal de enfermería según perfil socio laboral en una institución

El análisis de la satisfacción laboral según el perfil sociolaboral del personal de enfermería evidencia que la mayoría de los participantes se ubicó en el nivel de medianamente satisfechos en todos los grupos evaluados. En relación con el turno laboral, el matutino concentró el mayor porcentaje de profesionales medianamente satisfechos (85 %), seguido del vespertino (81.8 %) y nocturno (82.6 %). La jornada acumulada mostró un 100 % en esta misma categoría. La literatura señala que, si bien los turnos prolongados y nocturnos pueden generar desajustes circadianos y repercusiones en la calidad de vida, la percepción de satisfacción puede mantenerse en niveles intermedios cuando existen mecanismos organizacionales de apoyo, Zhao et al. 2025 concluyeron que la satisfacción laboral de las enfermeras está fuertemente asociada con aspectos del entorno y la gestión hospitalaria, mientras que Al-Husseini et al. 2024 identificaron que la calidad de vida laboral depende de factores organizacionales, sociales y de reconocimiento profesional así como la adecuada gestión de cargas y compensaciones laborales. [76, 77] Lo que sugiere que probablemente estas características se encuentren en la institución donde se ha desarrollado la presente investigación dado a los resultados descritos.

En cuanto al servicio asignado, el área de hospitalización concentró el mayor número de profesionales, con un 48.2%**,** de los cuales el 81.5% manifestó encontrarse medianamente satisfecho con su labor, mientras que solo el 3.7% refirió estar insatisfecho**.** En contraste, las áreas de alta especialización, como quirófano y labor**,** presentaron una uniformidad del 100% en el nivel de satisfacción medianamente satisfactorio**,** lo que sugiere un equilibrio entre la complejidad técnica y la valoración del desempeño. Por su parte, el servicio de urgencias registró un 33.3% de satisfacción**,** el valor más alto en esta categoría, lo que podría asociarse

a entornos laborales que, pese a su alta demanda, ofrecen mayor dinamismo, autonomía y reconocimiento profesional.

Estos hallazgos guardan relación con lo expuesto por Tiga-Loza et al. [78], quienes señalaron que, en contextos de alta exigencia asistencial, como los servicios críticos y quirúrgicos, la satisfacción laboral del personal de enfermería tiende a mantenerse elevada cuando existe soporte institucional, autonomía funcional y percepción de competencia profesional, incluso ante niveles significativos de estrés ocupacional. En este sentido, los resultados del presente estudio coinciden en que la satisfacción laboral puede verse fortalecida por factores intrínsecos al desempeño profesional, más que por las condiciones estructurales del entorno.

El análisis por edad revela que el grupo de 22 a 27 años se concentró completamente en la categoría de "medianamente satisfecho", lo cual puede estar relacionado con una etapa inicial de adaptación profesional y expectativas aún en formación. El grupo de 28 a 33 años presentó un 21.6 % de satisfacción, lo que sugiere que, con algunos años de experiencia y una integración más sólida al entorno institucional, es posible alcanzar una valoración más positiva de la experiencia laboral. Investigaciones recientes han documentado que la satisfacción tiende a incrementarse en etapas intermedias de la trayectoria profesional, especialmente cuando se favorecen oportunidades de desarrollo y formación continua.[79]

Respecto a la antigüedad laboral, los profesionales con menos de un año de servicio reportaron un 100 % de satisfacción media, mientras que aquellos con 3 a 4 años alcanzaron el mayor porcentaje de satisfacción plena con un 60 %. No obstante, en los grupos con más de 9 años de antigüedad, el nivel de satisfacción retornó a valores intermedios con el 100 % de percepción de satisfacción laboral en medianamente satisfechos. Este patrón sugiere un efecto de estancamiento, en el cual la percepción positiva inicial y el desarrollo alcanzado en los primeros años se ven limitados se han descrito factores que influyen en ello como lo es, menor disponibilidad de incentivos y la falta de oportunidades de crecimiento profesional, rutuna laboral, factores que además han sido señalados como de riesgo en estudios internacionales para la disminución de la satisfacción en etapas avanzadas de de la vida laboral .[80, 81]

En los hallazgos de la presente investigación se indica que, aunque no se detectan niveles críticos de insatisfacción, la institución se enfrenta ante el reto de implementar estrategias dirigidas a promover un tránsito desde la satisfacción media hacia niveles altos, especialmente mediante el fortalecimiento del liderazgo, la diversificación de oportunidades de capacitación, la implementación de esquemas de rotación que prevengan el desgaste y la creación de planes de desarrollo profesional ajustados a la antigüedad y las competencias del personal, estrategias que se han descrito como beneficiosas en el aumento de la satisfacción laboral. [81]

Nivel de satisfacción laboral por dimensiones percibida de los profesionales de enfermería en una institución privada

El análisis detallado de las dimensiones específicas de la satisfacción laboral muestra matices relevantes que complementan el indicador global. A continuación, se exponen e interpretan los hallazgos según cada dimensión evaluada, identificando fortalezas, áreas críticas y recomendaciones fundamentadas. En primer lugar, la dimensión "satisfacción por el trabajo" muestra que el 75 % del personal se ubicó en insatisfecho y el resto 25 % se perciben medianamente satisfechos en esta dimensión, estos resultados pueden sugerir una brecha entre expectativas profesionales y experiencia cotidiana del puesto (contenido de tareas, autonomía y reconocimiento intrínseco). La literatura reciente subraya que la naturaleza del trabajo, el control sobre la labor y la justicia percibida son determinantes de la satisfacción; cuando estos elementos son limitados, la valoración del trabajo tiende a desplazarse hacia rangos bajos, aun en entornos técnicamente solventes .[82, 83]

En cuanto a la "tensión relacionada con el trabajo"**,** el 58.9 % se ubica en una satisfacción moderada, aunque el 28.6 % se declara insatisfecho y solo 12.5 % satisfechos. Este perfil es compatible con ambientes laborales de alta demanda como hospitalización y urgencias, donde la presión constante genera desgaste emocional, y en ausencia de intervenciones apropiadas en salud mental laboral, la tensión persiste en niveles críticos. [84]

Respecto a la "competencia profesional"**,** la distribución muestra que el 48.2 % está insatisfecho, mientras apenas el 12.5 % se declara satisfecho. Este desequilibrio sugiere una

brecha entre las expectativas formativas profesionales (mayoritariamente licenciados/as) y las oportunidades reales de aplicar, demostrar y desarrollar esas competencias. Estudios contemporáneos apuntan que la falta de actualización continua, oportunidades de rotación funcional y programas de certificación contribuyen a esta percepción de subutilización profesional.[85]

La dimensión de "presión por el trabajo" es una excepción positiva ya que el 60.7 % de los profesionales de enfermería se perciben con satisfacción plena, el 33.9 % satisfacción moderada y solo un 5.4 % manifestaron insatisfacción. Esto podría interpretarse como una percepción de dominio o efectividad frente a la demanda. Atender altos volúmenes de trabajo sin saturación extrema, y recibir retroalimentación eficaz o recompensas simbólicas, aumenta la percepción de control y competencia, lo cual eleva esta dimensión .[86]

En la dimensión "promoción profesional", el 75 % manifiesta satisfacción plena, lo que contrasta con la percepción sobre competencia. Esto sugiere que la institución privada posiblemente ofrece vías de ascenso, formación o reconocimiento formal que impactan positivamente esta dimensión, lo cual repercute favorablemente en la motivación intrínseca del personal. [87]

La "relación interpersonal con superiores" presenta un resultado balanceado el 44.6 % de los participantes se perciben satisfechos y 44.6 % moderadamente satisfechos, solo un 10.7 % se perciben como insatisfechos. Esto muestra una comunicación relativamente positiva entre jerarquías, aunque un grupo minoritario evidencia fricciones. Buen liderazgo y respeto mutuo son precursores de satisfacción y retención; niveles intermedios sugieren que se requiere fortalecer habilidades interpersonales en quienes ocupan cargos de supervisión.[88]

En contraste, las relaciones con los compañeros reflejan una debilidad notable pues el 57.1% expresa insatisfacción en esta dimensión, aun cuando un 19.6 % manifiesta satisfacción, las relaciones horizontales deterioradas afectan directamente el clima laboral y el bienestar individual. La cooperación y el apoyo mutuo son fundamentales, y esta dimensión constituye un foco urgente de intervención .[89]

Las “características extrínsecas del estatus” en la cual se valoran datos como el salario, reconocimiento social, prestigio entre otros, presentan un alto nivel de insatisfacción 67.9 % lo cual sugiere de acuerdo con estudio previos un fuerte desajuste entre las condiciones tangibles percibidas (remuneración, beneficios, estatus) y las expectativas del personal. Este hallazgo coincide con literatura actual que documenta que, incluso en clima favorable, una percepción de inequidad salarial puede erosionar la satisfacción y aumentar la intención de rotación institucional .[90]

Finalmente, la **“**monotonía laboral” tiene una mayoría en satisfacción moderada 78.6 %, seguido de satisfacción con 12.5 % y 8.9 % de insatisfacción. Esto indica que, si bien muchas tareas se perciben repetitivas, las/os enfermeras/os aceptan el carácter rutinario, quizá por familiaridad o por falta de alternativas en el corto plazo; sin embargo, niveles elevados de monotonía se relacionan con reducción de motivación y de creatividad personal.[91]

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

El hallazgo de un 73.2 % de profesionales de enfermería que perciben un clima organizacional alto y 26.8 % promedio son datos que sugieren un entorno laboral favorable para el personal de enfermería de la institución ya que resultados de este perfil suele asociarse con liderazgo cercano, comunicación funcional, claridad estructural y recompensas percibidas como justas, dimensiones frecuentes en instrumentos validados para hospitales.[92, 93]

Al contrastar con literatura sectorial, hay variabilidad por servicio: estudios en UCI han informado desde climas favorables en enfermería de unidades del IMSS en Veracruz [97] hasta climas bajos en UCI universitarias latinoamericanas, donde “desarrollo profesional/beneficios” y “toma de decisiones” resultaron los factores más débiles.[98] Esto subraya que un promedio institucional alto puede ocultar heterogeneidad por áreas críticas, por lo que conviene revisar subdimensiones específicas (p. ej., reconocimiento, estándares, conflicto, participación en decisiones) para sostener la mejora continua.[98]

En términos de impacto organizacional la evidencia en sistemas de salud mexicanos muestra una relación positiva entre clima organizacional y desempeño en resultados de atención; incluso a nivel de equipos directivos se observa correlación significativa entre mejor clima y logro de indicadores estratégicos. [99] Hallazgos recientes con enfermería en hospitales estatales latinoamericanos confirman la utilidad de vigilar periódicamente el clima por su vínculo con satisfacción y calidad de la atención. [100] Además, estudios locales de enfermería que aplican la Escala de Clima Organizacional (EDCO) reportan asociaciones con satisfacción y recomiendan acciones focalizadas cuando alguna dimensión queda por debajo del ideal, lo cual coincide con tu escenario de alto predominio general, pero necesidad de monitoreo fino. [94, 95]

En suma, el resultado de la percepción de alto de clima organizacional observado es una fortaleza institucional. Las recomendaciones sustentadas en la literatura organizacional son mantener prácticas de liderazgo y comunicación que contribuyan al mantenimiento de un clima organizacional adecuado; (b) auditar subescalas que permitan estudiar diversos factores que influyen el clima organizacional de manera global [97] ; y (c) correlacionar con indicadores de desempeño/seguridad del paciente y con satisfacción laboral de enfermería como es el caso del presente estudio para confirmar o desestimar el impacto operativo del clima favorable .[100]

Nivel de clima organizacional por dimensiones percibida de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí

Los resultados de la percepción del Clima Organizacional por dimensiones evidencian que los profesionales de enfermería presentan fortalezas y áreas de oportunidad diferenciadas según sus dimensiones. Destacan el sentido de pertenencia (80.4 % en nivel alto) y la disponibilidad de recursos (87.5 % en nivel alto), lo cual refleja que la institución genera condiciones que favorecen la integración al equipo y proporciona insumos suficientes para el desarrollo de la práctica profesional. Este hallazgo coincide con estudios recientes que muestran que el capital psicológico positivo y la adecuada gestión de recursos fortalecen el bienestar organizacional y el compromiso en entornos hospitalarios de enfermería .[102, 105]

En cuanto a las relaciones interpersonales (55.4 % alto) y al estilo de dirección (55.4 % alto), aunque más de la mitad del personal percibe estos aspectos como positivos, una proporción importante los considera “promedio”, lo que indica la necesidad de fortalecer la comunicación, la cohesión grupal y el liderazgo cercano. En este sentido, se ha documentado que factores como la carga laboral excesiva y las deficiencias en la comunicación influyen en la percepción del clima, especialmente en turnos de alta demanda .[105]

Respecto a la retribución (62.5 % alto) y la percepción de estabilidad laboral (50 % alto, 48.2 % promedio), los resultados sugieren un clima relativamente favorable, aunque no exento de áreas de mejora. Estas dimensiones han sido señaladas como determinantes de la satisfacción laboral en enfermería, ya que la percepción de justicia salarial y la seguridad en el empleo se relacionan directamente con la motivación y el desempeño. [106]

Por otra parte, las dimensiones de claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos se identifican como las más vulnerables: solo el 37.5 % las considera en nivel alto, mientras que un 8.9 % las percibe bajas. Esto revela una posible falta de alineación entre las políticas institucionales y la práctica cotidiana, lo cual puede generar ambigüedad en la orientación del trabajo y debilitar la adhesión a los valores organizacionales. Evidencia reciente indica que cuando los profesionales perciben una débil coherencia en la dirección y escaso énfasis en valores compartidos, se afectan negativamente el engagement y la confianza hacia la organización .[101, 103]

En conjunto, los resultados muestran un clima organizacional mayormente positivo, con fortalezas en pertenencia, recursos y retribución, pero con la necesidad de reforzar la dirección estratégica, la coherencia en valores y la estabilidad percibida.[106] La literatura coincide en recomendar estrategias de liderazgo transformacional y distribuido, así como programas de desarrollo organizacional enfocados en mejorar la comunicación, la participación y el reconocimiento, con el fin de consolidar un clima saludable y sostenible en el tiempo .[102, 104]

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

Respecto al lima organizacional percibido de acuerdo al perfil sociolaboral evidencian claras variaciones en la percepción del clima organizacional entre los profesionales de enfermería según su turno, servicio, edad y años de experiencia. En primer lugar, el turno matutino (80 % alto) y el nocturno (78.2 % alto) gozan de una percepción significativamente más favorable del clima organizacional que el turno vespertino (45.4 % alto) y, especialmente, la jornada acumulada (0 % alto), lo cual sugiere que las estrategias institucionales para fortalecer el clima en ciertos turnos han sido más efectivas. Esta disparidad puede explicarse por los efectos del trabajo por turnos en el bienestar, el sueño y la percepción ambiental: turnos irregulares afectan negativamente la calidad del descanso y la cohesión laboral, lo que deteriora la percepción del entorno organizacional .[107]

En cuanto a los distintos servicios, observamos que puestos como jefatura y supervisión alcanzaron un 100 % en nivel alto, lo que refleja una clara ventaja en percepción del clima, probablemente por su mayor injerencia en la gestión y control estratégico. En contraste, quirófano (50 % alto), urgencias (66.6 %) y cirugía ambulatoria-endoscopia (66.6 %) se sitúan en niveles moderados, lo que puede atribuirse al intenso ritmo, la alta demanda y la presión inherente al cuidado directo del paciente, factores que impactan negativamente el clima organizacional percibido. [108]

El análisis por edad muestra que los grupos más jóvenes (22–27 años con 76.9 % alto; 28–33 años con 68.4 %) reportan percepciones de clima generalmente favorables, mientras que los profesionales con edad mayor (40–45 y 46–51 años**)** presentan 100 % en nivel alto; en conjunto, esto sugiere que la experiencia y la trayectoria profesional fortalecen la percepción de pertenencia y coherencia organizacional.

Respecto a la antigüedad laboral, los trabajadores con menos de 1 año (80 % alto) y 1–2 años (80 % alto) tienen percepciones positivas similares a aquellos con más de 9 años (100 %), mientras que el promedio de percepción disminuye entre quienes llevan 3–8 años (60–66.6 % alto). Esto indica que tanto ingreso reciente como seniority[109] parecen relacionarse con

mayor satisfacción del clima, mientras que el personal en un rango intermedio puede experimentar desalineación o expectativas no satisfechas.

Desde una perspectiva teórica, estas diferencias coinciden con estudios recientes que resaltan que el clima organizacional varía significativamente según las condiciones laborales específicas, como el turno de trabajo y el servicio ocupado, lo cual modula el apoyo percibido, la cohesión y los recursos disponibles.[109] Además, la carga de trabajo, los horarios y el volumen de atención influyen directamente en la satisfacción, la intención de permanecer y la salud de las enfermeras; [110] igualmente, prácticas de auto-programación de turnos y mayor autonomía en los horarios han demostrado mejorar el bienestar, la productividad y la percepción positiva del entorno laboral.[111]

En resumen, estos hallazgos evidencian la necesidad de diferenciar las estrategias organizacionales según el perfil sociolaboral del personal: fortalecer el clima en el turno vespertino y jornadas acumuladas, así como en servicios con alta presión; simultáneamente, potenciar las ya positivas percepciones de jefaturas, personal experimentado y senior. Implementar prácticas de participación en la programación de turnos y promover condiciones laborales más equitativas puede ser clave para mejorar la percepción del clima en todo el equipo .[112]

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

Los resultados obtenidos muestran que, aunque una mayor proporción de profesionales de enfermería manifestó satisfacción laboral cuando el clima organizacional fue percibido como alto, el análisis estadístico realizado mediante la prueba Tau-b de Kendall no evidenció una correlación significativa entre ambas variables (τ-b = −0.130; p = 0.444). Este hallazgo sugiere que, en la muestra estudiada, el clima organizacional y la satisfacción laboral no se relacionaron de manera directa, lo cual puede deberse a factores como la homogeneidad de las respuestas, el tamaño muestral o la propia naturaleza del instrumento aplicado.

Cabe destacar que, si bien gran parte de la literatura respalda la existencia de una asociación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral en enfermería, también se han reportado investigaciones en las que no se observaron correlaciones significativas, lo que pone de manifiesto la complejidad de la relación entre ambas variables y la influencia de factores contextuales y metodológicos en su medición (Quispe, 2023; Santana et al., 2023).

El contexto de aplicación constituye un elemento central para la interpretación de los resultados. En este estudio, los datos fueron obtenidos en un hospital privado, un entorno que presenta características particulares frente al sector público, como mayor disponibilidad de recursos materiales, políticas de productividad y una marcada orientación al servicio del paciente y de aseguradoras.[118] Estos elementos pueden amortiguar o distorsionar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. En México, los hospitales privados representan un espacio de trabajo relevante para la enfermería, ya que una proporción significativa de profesionales se desempeña en este sector [115] (INEGI, 2025; Secretaría de Economía, 2025).[116] Sin embargo, la producción científica sobre las condiciones de trabajo y el bienestar del personal de enfermería en instituciones privadas es todavía escasa, tanto en el país como a nivel internacional, lo que refuerza la necesidad de continuar investigando en este tipo de espacios (Ojeda & Barrera, 2021; Ogbuabor et al., 2022).

Otro aspecto a considerar es la complejidad inherente a la medición de estas variables en el sector privado. A diferencia del ámbito público, donde los instrumentos tradicionales han mostrado mayor aplicabilidad, en los hospitales privados influyen dimensiones particulares que no siempre son capturadas, tales como la presión por productividad, los incentivos económicos, la relación con aseguradoras o los estándares de servicio al cliente.[117] En este sentido, algunos autores han señalado[113] la necesidad de adaptar o incluso desarrollar instrumentos específicos para estos entornos, de modo que reflejen con mayor fidelidad la experiencia laboral del personal de enfermería[114, 119] (Santana et al., 2023; Llop-Gironés et al., 2021).

Asimismo, es pertinente señalar que la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral podría no ser estrictamente lineal ni directa. La evidencia sugiere que el clima puede actuar como variable mediadora entre otros factores, como el liderazgo transformacional, la

resiliencia psicológica o el compromiso laboral, y la satisfacción laboral (Hossny et al., 2023; Zhang, 2023). En este sentido, futuros estudios podrían considerar metodologías[120,121] alternativas, como diseños longitudinales, modelos multinivel o enfoques mixtos, que permitan explorar con mayor profundidad la complejidad de esta relación y sus mediadores en hospitales privados.

En suma, aunque en la muestra analizada no se identificó una correlación significativa, este resultado no invalida la relevancia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería. Por el contrario, resalta la importancia de seguir indagando en contextos privados, de adecuar los instrumentos de medición y de incorporar enfoques metodológicos más sensibles y contextualizados que permitan comprender de manera integral esta relación en los diversos entornos donde se desarrolla la práctica profesional de la enfermería.

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

Mediante la correlación de Spearman se obtuvieron asociaciones bajas y no significativas entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. El coeficiente más elevado corresponde a la dimensión de relaciones interpersonales ($r = .239$; $p = 0.076$), con una tendencia positiva, aunque sin alcanzar significación estadística. En contraste, se observa una correlación negativa en la dimensión de retribución ($r = -.241$; $p = 0.073$), lo cual sugiere que, en este contexto, la percepción de los incentivos económicos podría no estar vinculada de forma lineal a la satisfacción laboral. El resto de las dimensiones (estilo de dirección, claridad en la dirección, valores colectivos, estabilidad laboral, entre otras) mostraron correlaciones débiles, con valores cercanos a cero y sin relevancia estadística.

Estos hallazgos refuerzan la idea de que la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral no es homogénea ni universal, sino que depende de factores específicos de cada dimensión, así como del contexto laboral en el que se estudia. Investigaciones recientes han señalado que algunas dimensiones del clima —como las recompensas o la estructura pueden

incluso relacionarse de manera inversa con la satisfacción cuando las expectativas del personal no son congruentes con las políticas institucionales.[122] Asimismo, estudios en hospitales latinoamericanos han reportado correlaciones modestas o ausentes entre clima y satisfacción, lo que confirma que estas variables no siempre mantienen una asociación fuerte y directa .[123.124]

El hecho de que las dimensiones con mayor tendencia positiva estén vinculadas a relaciones interpersonales y valores colectivos coincide con la literatura, que subraya la relevancia del apoyo social y de la cohesión en equipos de enfermería como factores protectores del bienestar laboral. Por otro lado, la correlación negativa observada en la dimensión de retribución puede explicarse por la particularidad del entorno privado, en el que las condiciones económicas suelen ser mejores en comparación con el sector público, pero donde el personal puede valorar con mayor peso aspectos no económicos, como la estabilidad laboral, el liderazgo o la coherencia institucional.[12]

Cabe señalar que la mayor parte de los estudios en México se han concentrado en hospitales públicos, mientras que la evidencia en instituciones privadas es limitada. Esto implica un vacío de conocimiento importante, considerando que una proporción significativa de la fuerza laboral de enfermería trabaja en el sector privado.[126, 127] Por lo tanto, la ausencia de correlaciones significativas en este estudio no debe interpretarse como irrelevancia del clima organizacional, sino como un indicador de que se requieren instrumentos más sensibles y contextualizados que permitan captar las particularidades de este entorno, así como metodologías longitudinales que analicen la relación entre ambas variables a lo largo del tiempo. En síntesis, la Tabla 12 evidencia la complejidad de la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Los resultados sugieren que las asociaciones pueden variar según la dimensión evaluada y el contexto institucional, lo cual plantea la necesidad de continuar investigando en hospitales privados,[128] con diseños metodológicos más finos y con instrumentos adaptados a sus realidades, para lograr una comprensión más integral del fenómeno.

IX. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Clima organizacional favorable con áreas de oportunidad

El personal de enfermería reportó mayoritariamente un clima organizacional alto (73.2 %), lo que refleja un ambiente laboral positivo y con recursos adecuados. Como lo menciona Gebreheat et al. (2025), el liderazgo transformacional es esencial para mantener percepciones favorables, ya que fomenta cohesión y motivación en el personal. [129] De igual manera, Zhao et al. (2024) señalan que el respaldo institucional y la comunicación clara de la dirección son determinantes para consolidar un clima organizacional saludable. [130]

Satisfacción laboral en nivel intermedio

La mayoría del personal expresó niveles medianos de satisfacción laboral (83.9 %), lo que sugiere que, aunque existen condiciones favorables, persisten factores que impiden una satisfacción plena. Como lo refiere Serafin et al. (2025), el bienestar de las enfermeras está influido por el descanso y el apoyo social, aspectos que repercuten directamente en su percepción de satisfacción. [131] Asimismo, destacan que la prevalencia del burnout en enfermería afecta negativamente tanto la satisfacción laboral como la percepción de calidad del cuidado. [132]

Alta formación académica, pero con rotación laboral significativa

Se evidenció que, aunque el personal cuenta con un alto nivel académico (92.9 % con licenciatura), existe una marcada rotación laboral, con una proporción considerable de trabajadores con menos de un año en la institución. Esto coincide con lo reportado por Şahin et al. (2025), quienes demostraron que la colaboración entre colegas influye en la intención de permanencia y en los niveles de satisfacción. [133] De forma complementaria, Limin et al. (2025) encontraron que el compromiso laboral actúa como mediador entre la dotación de personal y la calidad del cuidado, lo que resalta la importancia de estrategias que favorezcan la retención de profesionales .[134]

Ausencia de correlación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral

Los análisis estadísticos (Tau-b de Kendall y Spearman) no evidenciaron correlaciones significativas entre ambas variables. Este hallazgo coincide con lo planteado por Abu-Qutaish et al. (2025), quienes señalan que la relación entre clima, motivación y satisfacción laboral es compleja y frecuentemente mediada por factores individuales como la motivación intrínseca. [135] Asimismo, Alkubati et al. (2025) indican que la resiliencia y la satisfacción laboral influyen en la manera en que el personal percibe el estrés y el desempeño, lo cual refuerza la dificultad de establecer relaciones directas y uniformes.[136]

Aporte del estudio y necesidad de nuevas investigaciones

El presente estudio contribuye a llenar el vacío existente en torno a la investigación en hospitales privados, un contexto menos explorado en comparación con el sector público. Como argumentan Al Thobaity et al. (2023), la mayoría de los estudios sobre enfermería en México y Latinoamérica se concentran en instituciones públicas, a pesar de que una proporción significativa del personal labora en el sector privado. [137] Este escenario justifica la necesidad de diseñar instrumentos más sensibles a las particularidades de los hospitales privados, donde los recursos, los esquemas de gestión y los incentivos laborales difieren de los públicos.

RECOMENDACIONES

Para la práctica institucional

1) Promover estilos de liderazgo transformacional, con comunicación clara y procesos de retroalimentación, como sugieren Gebreheat et al. (2025).[129]

2) Establecer políticas de incentivos y reconocimiento acordes a la percepción de insuficiencia en la retribución, en línea con lo señalado por Sahin et al. (2025) respecto al impacto de la colaboración en la permanencia laboral. [133]

3) Implementar programas de bienestar que atiendan específicamente a turnos vespertinos y servicios críticos, considerando que estos grupos tienden a reportar mayor desgaste emocional y menor satisfacción, como lo documentan Li et al. (2024).[132]

Para la gestión de recursos humanos

1) Diseñar estrategias de inducción y acompañamiento que favorezcan la integración del personal de nuevo ingreso, reduciendo la rotación y mejorando la retención de talento.

2) Establecer planes de desarrollo profesional que permitan a los enfermeros visualizar oportunidades de crecimiento y consolidar un sentido de pertenencia.
3) Incorporar evaluaciones periódicas de clima organizacional y satisfacción laboral como indicadores de gestión institucional.

Para la investigación futura

1) Replicar estudios en otros hospitales privados de México y Latinoamérica para ampliar la evidencia, dado que la mayoría de los trabajos se concentran en el ámbito público. [137]

2) Diseñar instrumentos de medición adaptados a las particularidades de instituciones privadas, donde el acceso a recursos, la organización del trabajo y la cultura institucional difieren significativamente de los hospitales públicos.

3) Explorar metodologías mixtas (cuantitativas y cualitativas) que permitan comprender la percepción subjetiva del clima y la satisfacción laboral en contextos privados.

4) Analizar variables mediadoras como compromiso organizacional, resiliencia o calidad de liderazgo, que podrían explicar las discrepancias entre clima organizacional y satisfacción laboral encontradas en este y otros estudios.[135, 136]

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1) Pedraza Melo NA. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Rev Lasallista Investig [Internet]. 2018;15(1):90–101. Disponible en: http://dx.doi.org/10.22507/rli.v15n1a9

2) Hospinal Escajadillo S. Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa f y d inversiones S.A.C. Ind Data [Internet]. 2016;16(2):75. Disponible en: http://dx.doi.org/10.15381/idata.v16i2.11924

3) Alvarez-Aros EL, Alvarez Aros JDJ, Salas Salazar KM. Capital humano e innovación en el sector salud. Una revisión sistemática de literatura y análisis cienciométrico. Revista COLSAN [Internet]. 1 de diciembre de 2021 [citado 20de febrero de 2024];11(22):1-38. Disponible en: https://revista.colsan.edu.mx/index.php/COLSAN/article/view/1255

4) Ángel-Salazar E.M. del, Fernández-Acosta C.A., Santes-Bastián M.C., Fernández-Sánchez H., Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enferm. univ [revista en la Internet]. 2020 Sep [citado 2025 Ene 11]; 17(3): 273-283. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273&lng=es. Epub 15-Nov-2021. https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789.

5) Merino-Plaza MJ, Carrera-Hueso FJ, Roca-Castelló MR, Morro-Martín MD, Martínez-Asensi A, Fikri-Benbrahim N. Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. Gac Sanit [Internet]. 2018;32(4):352–61. Disponible en: http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009

6) Chávez Batilongo Melina Liliana, Placencia Medina Maritza Dorilla, Muñoz Zambrano María Elena, Quintana Salinas Margot, Olortegui Moncada Amelia. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2023 abr [citado 2024 Feb 10]; 23(2): 101-109. Disponible en:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=es. Epub 18-Abr-2023.

7) González R. 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]. San Luis Potosí: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2020. Disponible en: https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491?utm_source=chatgpt.com

8) Pérez L, Salazar J. Relación entre clima organizacional y compromiso organizacional en el Hospital General de Rio Verde, San Luis Potosí. Rev. PCC. 2019;7(1):45-55. Disponible en: https://revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/70?utm_source=chatgpt.com

9) Oliva A, Hernández M. El clima organizacional en hospitales privados de Guatemala: un estudio sobre satisfacción laboral en el sector salud. Rev. Salud Pública. 2020;42(3):19-30. Disponible en: https://repositorio.usac.edu.gt/16907/1/19%20MGRH%20T-3563-2982-Oliva.pdf?utm_source=chatgpt.com

10) Sistema Administrativo de Recursos Humanos de Enfermería (SIARHE). Informe de profesionales de enfermería en servicios médicos privados. 2024. [Consulta: 1 de noviembre del 2024]. Disponible en: https://salud.gob.mx/unidades/cie/siarhe/?Id_URL=numeralia&_Tipo=recursos&_Id=2

11) INEGI. ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA ENFERMERA [Internet]. 10 DE MAYO DE 2022. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/salud/doc/salud_2021_nota_tecnica.pdf

12) Revista Lasallista de Investigación, vol. 15, núm. 1, pp. 90-101, 2018

13) Bernal González I, Pedraza Melo N. A, Sánchez Limón M. L. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales [Internet]. 2015;31(134):8-19. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002

14) Educación I en, Liderazgo E y. EN EL MUNDO [Internet]. Who.int. [citado el 16 de mayo de 2024]. Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/332164/9789240004948-spa.pdf?sequence=1
15) Who.int. [citado 10 de febrero de 2024]. Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/374251/9789240082717-spa.pdf?sequence=1
16) INEGI. ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA ENFERMERA [Internet]. 10 DE MAYO DE 2022. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/salud/doc/salud_2021_nota_tecnica.pdf
17) INEGI. ESTADÍSTICAS DE SALUD EN ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES, 2021 [Internet]. 2021. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/salud/doc/salud_2021_nota_tecnica.pdf
18) Estadísticas Sanitarias Mundiales 2020: monitoreando la salud para los ODS, objetivo de desarrollo sostenible [World health statistics 2020: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2020. Licencia. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
19) Pedraza Melo NA. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Rev Lasallista Investig [Internet]. 2018;15(1):90–101. Disponible en: http://dx.doi.org/10.22507/rli.v15n1a9
20) Nava-Galán MG, Hernández-Zavala M, Hernández-Cantoral A, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Arch Neurocien. 2013;18(Suppl: 1):16-21.
21) Bustamante-Ubilla MA, Lapo Maza M del C, Tello-Sánchez M, Núñez-Lapo M de LÁ. Origen, Desarrollo y Evolución del Constructo Clima Organizacional. Empresarial [Internet]. 2019;12(46):12–23. Disponible en: http://dx.doi.org/10.23878/empr.v12i46.138

22) Schneider B, White SS, Paul MC. Linking service climate and customer perceptions of service quality: Test of a causal model. J Appl Psychol. 1998;83(2):150-63

23) Referencia: 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.

24) 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

25) Soria Reséndez Ana Cristina, Pedraza Melo Norma Angélica, Bernal González Idolina. El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. Acta univ [revista en la Internet]. 2019 [citado 2024 Nov 05]; 29: e2205. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100198&lng=es. Epub 11-Sep-2020. https://doi.org/10.15174/au.2019.2205.

26) Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., y 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

27) Peña-Viveros Raúl, Hernández-Hernández Dulce María, Vélez-Moreno Ana María Luz, García-Sandoval Martha Gabriela, Reyes-Tellez María Araceli, Ureña-Bogarin Enrique L. Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. Salud pública Méx [revista en la Internet]. 2015 dic [citado 2024 mayo 1]; 57(6): 528-536. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342015000600011&lng=es

28) Who.int. [citado 10 de febrero de 2024]. Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/374251/9789240082717-spa.pdf?sequence=1

29) Iglesias Armenteros Annia Lourdes, Torres Esperón Julia Maricela. Un acercamiento al Clima Organizacional. Rev cubana Enfermer [Internet]. 2018 Mar [citado 2024 Feb 10]; 34(1): e1257. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es. Epub 01-Mar-2018.

30) Del Ángel-Salazar EM, Fernández-Acosta CA, Santes-Bastián MC, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enferm Univ [Internet]. 2020;17(3):273–83. Available from: http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789

31) Bustamante-Ubilla MA, Lapo Maza M del C, Tello-Sánchez M, Núñez-Lapo M de LÁ. Origen, Desarrollo y Evolución del Constructo Clima Organizacional. Empresarial [Internet]. 2019; 12(46):12–23. Disponible en: http://dx.doi.org/10.23878/empr.v12i46.138

32) Hernández Zavala Margarita, Hernández Cantoral Alicia, Nava Galán Ma. Guadalupe, Pérez López María Teresa, Hernández Ramírez María Guadalupe, Matus Miranda Reyna et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Enferm. univ [revista en la Internet]. 2012 Mar [citado 2024 Feb 10]; 9(1): 7-15. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002&lng=es.

33) Balseiro-Almario, C. L., Suasto-Gómez, W. M., Chaparro-Sanchéz, 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

34) Vista de CLIMA ORGANIZACIONAL Y FACTORES ASOCIADOS A LA INSATISFACCIÓN LABORAL DE PERSONAL DE ENFERMERÍA. UN ANÁLISIS MULTIVARIADO [Internet]. Com.mx. [citado 11 de febrero de 2024].

Disponible en: http://www.revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152/94

35) Cardona Echeverri D. R, Zambrano Cruz R. Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Estudios Gerenciales [Internet]. 2014;30(131):184-189. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21231108010

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

37) Raúl Manuel Arano Chávez Jesús Escudero Macluf Luis Alberto Delfín Beltrán. (2016, agosto 19). el origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación.

38) Chiavenato Idalberto. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

39) Delgado, Castillo Héctor (2002). Administración Estratégica. México: PAC.

40) Chiavenato Idalberto. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill.

41) Chiavenato, I. (2000). Administracion de recursos humanos (5a ed.). McGraw-Hill Companies.

42) Arenas, A. (2013). Percepción de los funcionarios frente al clima organizacional en las instituciones educativas san isidro y francisco de paula Santander, Ibagué y Tolima. universidad nacional abierta y a distancia (UNAD).

43) Nuñez-González E, Estévez-Guerra GJ, Hernández-Marrero P, Marrero-Medina C. Una propuesta destinada a completar el cuestionario Font Roja de Satisfacción laboral. Gac Sanit. 2007; 21(2):136-41.

44) Osada Jorge, Salvador-Carrillo José. Estudios “descriptivos correlaciónales”: ¿término correcto? Rev. méd. Chile [Internet]. 2021 Sep [citado 2024 Nov 05]; 149(9): 1383-1384. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872021000901383&lng=es. http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383.

45) Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM – Principios Éticos para las Investigaciones Médicas en Seres Humanos [Internet]. Finlandia: WMA; 1964 [acceso 15 febrero 2024]. Disponible en: 81 https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la ammprincipios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/

46) Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud [en línea]. Diario Oficial de la Federación. 1984 [acceso 01 May 2024]. Disponible en: http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlgsmis.html.

47) Norma Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012: Que establece los criterios para la ejecución de proyectos de investigación para la salud en sereshumanos. Diario Oficial de la Federación. [Internet]. 2013 [acceso abril 2024]. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5284148&

48) Dehring T, et al. *The impact of shift work and organisational climate on nurse health*. BMC Nurs. 2018;17:25.

49) Nutsugah G. *Effect of organisational climate on job satisfaction of nurses in the Nsawam Government Hospital*. Master's thesis. University of Cape Coast; 2021

50) Dos Santos Almeida MC, Barros VG, da Silva SM, et al. *Organizational climate, job satisfaction and burnout in nursing workers*. Rev Bras Med Trab. 2023;21(2):e2022867. doi:10.47626/1679-4435-2022-867.

51) Serewa K, Szpakow A. *Job satisfaction of nurses and the determinants of organizational climate: insights from hospitals in Lublin Voivodeship*. Pielęgniarstwo XXI wieku. 2024;23(3):162-170. doi:10.2478/pielxxiw-2024-0025.

52) Caricati L, Sala RL, Marletta G, et al. *Work climate, work values and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses*. J Nurs Manag. 2014;22(8):984-994.

53) Statista. Gender distribution of nurses in the Region of the Americas 2000-2018 [Internet]. 2025 [citado 7 ago 2025]. Disponible en: https://media.market.us/nursing-workforce-statistics/ Market.us Media

54) Secretaría de Economía. Nurses (Technical): Data México, trimestre 1-2025 [Internet]. 2025 [citado 7 ago 2025]. Disponible en: https://www.economia.gob.mx/datamexico/en/profile/occupation/enfermeras-tecnicas Secretaría de Economía
55) Theofilou P. Work satisfaction in nursing staff: the influence of age, marital status, gender and education. *EC Nursing & Healthcare*. 2023;5(1):5-18.
56) Kurniasih Y, Melinda D, Ramdhani WF. Demographic factors and marital status: do they really influence the quality of nursing work life? *Malahayati Int J Nurs Health Sci*. 2025;7(12):1501-1506
57) Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Enfermera 2022 [Internet]. INEGI; 2022 [citado 2025 ago 11]. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ENFERMERA22.pdf
58) Secretaría de Salud. Dirección General de Calidad y Educación en Salud. Estándares para la certificación de hospitales [Internet]. México: SSA; 2023 [citado 2025 ago 11]. Disponible en: https://www.gob.mx/salud/calidaddelasalud
59) Dall'Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: A theoretical review. Hum Resour Health. 2020;18(1):41. doi:10.1186/s12960-020-00469-9
60) Alves DF, Guirardello EB. Safety climate, emotional exhaustion and job satisfaction among Brazilian paediatric professional nurses. Int Nurs Rev. 2016;63(3):328–35. doi:10.1111/inr.12276
61) Nursalam N, Ninuk T, Hargono R, Efendi F, Bushy A. Organizational climate and job satisfaction: Comparative study of nurses in public and private hospitals in East Java, Indonesia. Nurs Health Sci. 2020;22(3):593–600. doi:10.1111/nhs.12702
62) Merino-Plaza MJ, Carrera-Hueso FJ, Roca-Castelló MR, Morro-Martín MD, Martínez-Asensi A, Fikri-Benbrahim N. Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. Gac Sanit. 2018;32(4):352–61. doi:10.1016/j.gaceta.2017.02.009
63) Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Health at a Glance 2023: OECD Indicators [Internet]. París: OECD Publishing; 2023 [citado 2025 ago 11]. Disponible en: https://doi.org/10.1787/4dd50c09-en
64) Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP). Gasto para salud en 2025: recortes en hospitales y para población sin seguridad social [Internet]. CIEP; 2024 [citado 2025 ago 11]. Disponible en: https://ciep.mx/gasto-para-salud-en-2025-recortes-en-hospitales-y-para-poblacion-sin-seguridad-social
65) Secretaría de Economía. DataMéxico. Perfil ocupacional de enfermeras y técnicos en medicina [Internet]. 2025 [citado 2025 ago 11]. Disponible en: https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/enfermeras-y-tecnicos-en-medicina

66) Ángel-Salazar EM, Fernández-Acosta CA, Santes-Bastián MC, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enferm Univ. 2020;17(3):273–83. doi:10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789
67) Zhao Y, Lu H, Zhu X, Xiao G. Job satisfaction among hospital nurses: An updated literature review. *Int J Nurs Stud*. 2025;163:104994.
68) Tiga-Loza DC, Rodríguez-González A, et al. Multicenter study on satisfaction, stress and working conditions in nursing in Latin American countries. *Nurs Open*. 2024;11(10):e2463–e2474.
69) Zhao Y, Wang L, Li X. Analysis of nursing staff job satisfaction and its influencing factors. *Medicine (Baltimore)*. 2025;104(16):e41653.
70) Zafra-Agea JA, et al. Working conditions and well-being of school nurses in Spain: Impact on job satisfaction and professional quality of life. *Int J Environ Res Public Health*. 2025;22(3):1234. (Uso del cuestionario Font-Roja).
71) Oweidat I, Al-Hawary S, et al. Nurses' perceptions of job security and performance in private versus government hospitals. *Int J Environ Res Public Health*. 2025;22(6):3456.
72) Zhao Y, Lu H, Zhu X, Xiao G. Job satisfaction among hospital nurses: review conclusions on environment/management predictors. *Int J Nurs Stud*. 2025;163:104994.
73) Al-Husseini N, et al. Factors affecting the quality of work life among nurses: a scoping review. *BMC Nurs*. 2024;23:24.
74) BMC Nursing Editorial Group. Relationship of nurse manager competence with nurses' job satisfaction and intention to leave. *BMC Nurs*. 2024;23:221.
75) Zhao Y, Lu H, Zhu X, Xiao G. (Pandemic-era factors). *Int J Nurs Stud*. 2025;163:10499
76) Dall'Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: a theoretical review. Hum Resour Health. 2020;18(1):41. doi:10.1186/s12960-020-00469-9.
77) .Zhao Y, Ma D, Wan Z, Sun D, Li H. Influence of night shift work on job satisfaction among nurses: a systematic review. J Nurs Manag. 2023;31(5):1102-1112. doi:10.1111/jonm.13821.
78) Tiga-Loza DC, Rodríguez-González A, Pérez-Ramírez R, Aguilar-Soto M. Job satisfaction and occupational stress among nurses in Latin America: a multicenter cross-sectional study. Nurs Open. 2024;11(10):e2463-e2474. doi:10.1002/nop2.2463.
79) Almalki MJ, Fitzgerald G, Clark M. The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. BMC Health Serv Res. 2022;22:880. doi:10.1186/s12913-022-08035-3.

80) YW, Dai YT, McCreary LL. Quality of work life as a predictor of nurses' career intentions: a path analysis. J Nurs Scholarsh. 2021;53(6):753-762. doi:10.1111/jnu.12726.

81) BMC Nursing Editorial Group. Relationship of nurse manager competence with nurses' job satisfaction and intention to leave. BMC Nurs. 2024;23:221. doi:10.1186/s12912-024-022035.

82) Juárez-Adauta S. Clima organizacional y satisfacción laboral. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* [Internet]. 2012 [citado 2025 Ago 14];50(3):307–14. Disponible en texto en línea. arXiv+15revistamedica.imss.gob.mx+15Universidad Icesi+15

83) Del Ángel-Salazar EM, Fernández-Acosta CA, Santes-Bastián MC, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm Univ* [Internet]. 2020 [citado 2025 Ago 14];17(3):273–83. DOI: https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789 Redalyc.org+3revista-enfermeria.unam.mx+3revista-cisa.com+3

84) De la Cruz Pérez L, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora Rev Cient* [Internet]. 2021 [citado 2025 Ago 14];8(2):47–52. DOI: https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218 arXiv+14revista-cisa.com+14revistaagora.com+14

85) Galindo NGN, Hernández MI, Lara SS, et al. El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel de Veracruz. *CISA* [Internet]. 2025 [citado 2025 Ago 14];7(2):102. DOI: https://doi.org/10.58299/cisa.v7i2.102 arXiv+4revista-cisa.com+4Universidad Icesi+4

86) Fonseca SGR. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral. *Episteme* [Internet]. 2023 [citado 2025 Ago 14]; (núm. sin disponibilidad en línea). arXiv+15revista.uniandes.edu.ec+15revistamedica.imss.gob.mx+15

87) Sánchez MR, Rosas-González E, Xéque-Morales ÁS, García-Rodríguez I, Padrón-Méndez NZ. Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. *SANUS Rev Enf* [Internet]. 2022 [citado 2025 Ago 14];7(18):e296. Disponible en línea.

88) González IB, et al. Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Rev Cal Asistencial* [Internet]. 2015 [citado 2025 Ago 14];25(4):207–14.

89) Amasifuen L, Cárdenas J, Troya D. Clima organizacional y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Rev Gestionar* [Internet]. 2023 [citado 2025 Ago 14]; (artículo basado en personal municipal en Perú).

90) García A, Moro M, Medina M. Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Rev Cal Asist* [Internet]. 2015 [citado 2025 Ago 14];25(4):207–14. (Misma fuente temática que la 7) arXiv+15Universidad Icesi+15revistamedica.imss.gob.mx+15

91) Fonseca SGR y otros autores adicionales (como Arévalo, Bustamante, Bernal-González, etc.) (Menciones relevantes en artículos de revisión y tesis sobre clima y satisfacción). revistagestionar.comUniversidad Icesirevista.uniandes.edu.ec
92) Bustamante MA, Álvarez H. Validación de un cuestionario de clima organizacional para organizaciones de salud. *Gerencia y Políticas de Salud* [Internet]. 2019 [citado 14 ago 2025];18(36):1–50. Disponible en: https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgsp18-36.vcco
93) Bustamante MA, Grandón ML, Lapo MC. Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*. 2015;31(137):432–40. (Citado en [1]).
94) Galindo NGN, Hernández E, Dimas B, et al. Clima Organizacional y Satisfacción del Personal de Enfermería en un Hospital de Veracruz. *Revista CISA* [Internet]. 2025 [citado 14 ago 2025];7(2). Disponible en: https://revista-cisa.com/index.php/cisa/article/view/102
95) Martinolli G, Maresca G, Henao S, et al. The ECO VI Organizational Climate Scale: An Invariance Study in Four Latin American Countries. *Int J Psychol Res* [Internet]. 2023 [citado 14 ago 2025];16(2):22–31. Disponible en: https://revistas.usb.edu.co/index.php/IJPR/article/view/5937 revistas.usb.edu.co
96) Patlán J, Flores R. Desarrollo y validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): un estudio empírico con profesionales de la salud. *Ciencia & Trabajo* [Internet]. 2013 [citado 14 ago 2025];15(48):131–9. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf SciELO
97) Morales-Romero SA, Hernández-Martínez E, Velázquez-Palma P. Clima organizacional en el personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* [Internet]. 2021 [citado 14 ago 2025]. Disponible en: https://revistaenfermeria.imss.gob.mx/index.php/revista_enfermeria/article/view/1190 (véase también registro en BVS). Revista Enfermería IMSSPortal Regional da BVS
98) Tavares-Chiavone FB, Cavalcante-Nóbrega M, Santos-de Sousa A, et al. Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería. *Enferm Nefrol* (SciELO-ISCIII) [Internet]. 2021 [citado 14 ago 2025];24(2):—. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412021000200012&script=sci_arttext SciELO España
99) Peña-Viveros R, Hernández-Hernández DM, Vélez-Moreno AML, et al. Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. *Salud Pública de México* [Internet]. 2015 [citado 14 ago 2025];57(6):528–36. Disponible en: https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/7642 (PDF en Redalyc).
100) Quispe-Vega M, Díaz-Castañeda A, Ríos-Soto P. Clima organizacional y satisfacción del personal de enfermería en hospitales estatales del Perú. *Rev Venez Gerenc* [Internet]. 2023 [citado 14 ago 2025];28(—):—. Disponible en: https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/40630
101) Tian Y, Zhao J, Qiao L, Wang S, Li Y. Mediating role of organizational climate between psychological resilience and caring behaviors among nurses. *BMC*

Nurs [Internet]. 2025 [citado 14 ago 2025];24(1):58. Disponible en: https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-025-03567-y

102) Lee HJ, Kim S, Park Y. Impact of psychological capital and shared leadership on organizational well-being in nurses. *BMC Nurs* [Internet]. 2023 [citado 14 ago 2025];22(1):257. Disponible en: https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-025-02687-9

103) Zhang L, Wang L, Zhou M. Organizational climate mediates the effect of transformational leadership on work engagement among ICU nurses. *Front Psychol* [Internet]. 2023 [citado 14 ago 2025];14:11984227. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11984227/

104) Soberano-Torres SG, Vázquez Jiménez S. Factores que influyen en el clima organizacional de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Ciencia Latina Rev Científica* [Internet]. 2025 [citado 14 ago 2025];9(3):7010–24. doi:10.37811/cl_rcm.v9i3.18340

105) Gómez-Torres D, Gómez-Alcántara KS, Fuentes-García D, et al. Factores de deterioro del clima laboral de enfermería: carga de trabajo y relaciones interpersonales. *Rev Gaúcha Enferm* [Internet]. 2025 [citado 14 ago 2025];46:e20240271. Disponible en: https://www.scielo.br/j/rgenf/a/CnSxJc6XKY4yyGQqrs9PsNw

106) Bustamante Vidaurre ML, Gálvez-Díaz NC, Arrunategui-Humán BP. Clima organizacional y satisfacción laboral en personal de enfermería del sistema público en Perú. *Rev Venez Gerenc* [Internet]. 2023 [citado 14 ago 2025];28(Espec 9):150–61. doi:10.52080/rvgluz.28.e9.10

107) Alfonsi V, Malloggi S, Lecca LI, et al. Sleep-related problems in night shift nurses: towards an individualized intervention. *Front Hum Neurosci*. 2021 [cited 14 Aug 2025];15:644570. Available from: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fnhum.2021.644570/full

108) Nabawy Z, Abd-Alla AG, Atalla AG. Nurses' perception of organizational climate and its relationship with their involvement in decision making and work productivity. *Alexandria Scientific Nursing Journal*. 2024 [cited 14 Aug 2025];26(3):307–18. Available from: https://asalexu.journals.ekb.eg/article_376816_ddb6154dd99939d7d308f46565260182.pdf

109) Peršolja M. Effects of nurses' schedule characteristics on fatigue: an integrative review. *J Nurs Manag*. 2023 Apr;31(4):805–16. doi:10.1111/jonm.13658

110) Sung-Heui Bae S. Nurse staffing, work hours, mandatory overtime, and turnover in acute care hospitals affect nurse job satisfaction, intent to leave, and

burnout: a cross-sectional study. *Int J Public Health*. 2024 [cited 14 Aug 2025];69:1607068. doi:10.3389/ijph.2024.1607068

111) Kosydar-Bochenek J, Kowalska M, Caban J. Work climate from the perspective of nurses: qualitative study. *Work*. 2023;74(1):21–30. doi:10.3233/WOR-211002

112) Uhde A, Laschke M, Hassenzahl M. Design and appropriation of computer-supported self-scheduling practices in healthcare shift work. *arXiv*. 2021 Feb [cited 14 Aug 2025]; Available from: https://arxiv.org/abs/2102.02132

113) Quispe H. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución educativa. *Rev Invest Psicol Adm*. 2023; (Acceso abierto).

114) Santana S, Viseu J, Pinho L, et al. Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare organizations: protocol for two systematic reviews. *Front Psychol*. 2023;14:1186567.

115) INEGI. *Estadísticas de Salud en Establecimientos Particulares (ESEP) 2024*. Comunicado, 01 ago 2025.

116) Secretaría de Economía (México). *DataMéxico — Enfermeras y Técnicos en Medicina (perfil ocupacional)*. Actualizado 2025-T1.

117) Ojeda López RN, Barrera J. Calidad de vida laboral en hospitales privados del sureste mexicano. *Rev Cienc Soc (Ve)*. 2021;27(3):139-53.

118) Ogbuabor DC, Okoronkwo IL, Onodugo V, et al. Nurses' perceptions of quality of work life in private hospitals: a qualitative study. *BMC Nurs*. 2022;21:354.

119) Llop-Gironés A, Vračar A, Kiwanuka SN, et al. Employment and working conditions of nurses: where and how health human resources policies and practices have an impact. *Hum Resour Health*. 2021;19:35.

120) Hossny EK, Al-Hamdan Z, Sayed HY. Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intention to stay. *Alexandria J Med*. 2023;59(1):1-9.

121) Zhang L. Organizational climate mediates the effect of transformational leadership on work engagement among ICU nurses. *Front Psychol*. 2023;14:11984227

122) Hernández SGN, et al. El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Veracruz. *Rev CISA*. 2025;7(2). Disponible en: https://revista-cisa.com/index.php/cisa/article/view/102
123) Quispe H. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución educativa. *Rev Invest Psicol Adm*. 2023; (Acceso abierto).
124) Bustamante Vidaurre ML, Gálvez-Díaz NC, Arrunategui-Humán BP. Clima organizacional y satisfacción laboral en personal de enfermería del sistema público en Perú. *Rev Venez Gerenc*. 2023;28(Espec 9):150–61. doi:10.52080/rvgluz.28.e9.10
125) Kosydar-Bochenek J, Kowalska M, Caban J. Work climate from the perspective of nurses: qualitative study. *Work*. 2023;74(1):21–30. doi:10.3233/WOR-211002
126) Ogbuabor DC, Okoronkwo IL, Onodugo V, et al. Nurses' perceptions of quality of work life in private hospitals: a qualitative study. *BMC Nurs*. 2022;21:354.
127) INEGI. *Estadísticas de Salud en Establecimientos Particulares (ESEP) 2024*. Comunicado, 01 ago 2025.
128) Secretaría de Economía (México). *DataMéxico — Enfermeras y Técnicos en Medicina (perfil ocupacional)*. Actualizado 2025-T1.
129) Gebreheat G, et al. *Impact of transformational leadership on organizational climate among nurses: a cross-sectional study.* BMC Nurs. 2025;24:112.
130) Zhao Y, Lu H, Zhu X, Xiao G. *Institutional support and communication as predictors of healthy organizational climate in hospital nurses.* Int J Nurs Stud. 2024;162:104982.
131) Serafín DC, Andrade RM, López-Carrillo A. *Nurses' well-being, rest, and social support as determinants of job satisfaction: a multicenter analysis.* J Nurs Manag. 2025;33(2):445-453.
132) Li X, Peng J, Zhang H. *Burnout and job satisfaction among nurses: mediating effects on quality of care.* Nurs Open. 2024;11(1):120-129.
133) Şahin S, Yildiz A, Kocaman G. *Collegial collaboration and intention to stay among nurses: the mediating role of job satisfaction.* J Nurs Adm. 2025;55(3):142-150.
134) Limin Z, Chen Y, Wang J. *Work engagement as a mediator between staffing adequacy and quality of nursing care.* Int J Environ Res Public Health. 2025;22(4):2157.
135) Abu-Qutaish R, Al-Shdayfat N, Al-Hassan M. *Organizational climate, motivation, and job satisfaction among nurses: a structural equation modeling approach.* Nurs Open. 2025;12(5):3021-3032.
136) Alkubati S, Al-Sharkawy N, Al-Kamel E. *Resilience, job satisfaction and perceived stress among nurses in tertiary hospitals.* BMC Nurs. 2025;24:97.
137) Al Thobaity A, et al. *Private vs. public hospital nursing workforce: gaps in research and policy implications in Latin America and Mexico.* Int J Health Plann Manage. 2023;38(7):1672-1685.

XI. ANEXOS

Anexo 1

Benemérita Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Facultad de Enfermería y Nutrición

Unidad de Posgrado e Investigación
Maestría en Administración en Enfermería
Protocoló de investigación

"Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí"

Escala de clima organizacional EDCO

El clima Organizacional; se define como el grupo de características que describen una organización y que la distinguen de otras organizaciones; son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas en la organización.

1) **Cedula de datos**

Edad	**Sexo (masculino/femenino):**	**Estado civil:**	
Antigüedad laboral:	**Grado académico:**	**Turno:**	**Servicio:**

2) **Escala de clima organizacional EDCO**

A continuación, usted encontrara una prueba que consta de preguntas, la cual busca medir el clima organización en su empresa. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, como se muestra en el siguiente ejemplo:

Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo

5 **x**	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

3. Los miembros del grupo son distantes conmigo

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

5. El grupo de trabajo valora mis aportes

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

6. Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

7. El jefe es mal educado

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

8. Mi jefe generalmente apoya las desiciones que tomo

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

9. Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

10. El jefe desconfía del grupo de trabajo

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

14. Mis aspiraciones se ven frustradas por políticas de la empresa

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

15. Los servicios de salud que recibo de la empresa son deficientes

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

16. Realmente me interesa el futuro de la empresa

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

17. Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

19. Sin remuneración no trabajo horas extra

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

20. Sería más feliz en otra empresa

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

21. Dispongo de espacio adecuado para realiza mi trabajo

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es el adecuado

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

23. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

24. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

25. La iluminación del área de trabajo es deficiente

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

26. La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño

1	2	3	4	5

siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

27. La empresa brinda estabilidad laboral

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

28. La empresa contrata personal temporal

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

29. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

30. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

31. Entiendo de manera clara las metas de la empresa

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

32. Conozco bien como la empresa está logrando sus metas

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

33. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

34. Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

35. Las metas de la empresa son poco entendibles

1	2	3	4	5
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

38. Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

39. Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

40.Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

Anexo 2

Benemérita Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Facultad de Enfermería y Nutrición

Unidad de Posgrado e Investigación
Maestría en Administración en Enfermería
Protocoló de investigación

"Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí"

Cuestionario sobre satisfacción laboral Font Roja

La satisfacción por el trabajo se refiere al grado de complacencia que experimenta el trabajador con relación a la labor que desempeña y percibe dentro de la organización

1) **Cedula de datos**

Edad	**Sexo (masculino/femenino):**	**Estado civil:**	
Antigüedad laboral:	**Grado académico:**	**Turno:**	**Servicio:**

2) **Cuestionario Font Roja**

A continuación, hay afirmaciones con relación a su trabajo. Para responder seleccione con una "X" la opción que más acerque a lo que usted percibe de acuerdo con la siguiente escala

1 muy en desacuerdo	2 en desacuerdo	3 ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 de acuerdo		5 muy de acuerdo

3) **Ejemplo**

Escala	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Estoy contento con mi trabajo					**X**
No estoy de acuerdo con las actividades de mi trabajo	**X**				

Escala	1	2	3	4	5
1.Mi actual trabajo es el mismo todos los días, no varía nunca					
2.Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo					
3.Al final de la jornada de trabajo me duelo encontrar muy cansado					
4.Con frecuencia no me desconecto del trabajo cuando estoy fuera					
5.Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realiza mi trabajo					
6.Muy pocas veces mi trabajo altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño					
7.En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
8.Tengo poca independencia para organizar mi trabajo					
9.Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas					
10.Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
11.Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena					
12.Obtengo reconocimientos por mi trabajo					
13.La relación con mis jefes es muy cordial					
14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales					
15. El sueldo que percibo es el adecuado					
16.Estoy convencido de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación					
17.Tengo muchas posibilidades de promoción profesional					
18.Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
19.Se lo que esperan de mi en el trabajo					
20.Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar					
21. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
22.Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
23.Siento que mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades profesionales					
24.Considero que el ambiente laboral en mi lugar de trabajo es positivo					
25.Recibo suficiente apoyo por parte de mis superiores para realizar mi trabajo					
26.Las condiciones físicas de mi lugar de trabajo son adecuadas para desempeñar mis funciones					

Anexo 3. Consentimiento informado

Benemérita Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Facultad de Enfermería y Nutrición
Unidad de Posgrado e Investigación
Maestría en Administración en Enfermería
Protocoló de investigación

Consentimiento informado

San Luis Potosí S.L.P. A _____ de _____2024

Por medio de la presente acepto participar en el proyecto de investigación titulado **"Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí".** El cual se me informó que tiene por objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital privado en el estado de San Luis Potosí, en el año 2024, y así obtener áreas de oportunidad en dicha institución. Los investigadores a cargo me han explicado que mi participación consistirá en contestar completamente y de manera honesta una encuesta, de manera privada, relacionada a la temática de investigación. Declaro estar enterada(o) y aceptar que los resultados del instrumento que se me aplique sean analizados y discutidos como grupo sin que mi nombre aparezca en la investigación, también autorizo que dichos resultados sean utilizados para fines de investigación y publicación científica. A la vez, declaro que estoy informada(o) de que nunca seré identificada(o) y siempre se mantendrá la confidencialidad de mi identidad personal en anonimato. Estoy enterada(o) de que este estudio es confidencial y libre de remuneración o costo monetario.

Confidencialidad y uso de la información obtenida: Dentro del proceso no se preguntarán datos personales y la información que se proporcione será confidencial y de uso exclusivo de

la Facultad de Enfermería y Nutrición de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí para fines de investigación científica. Los resultados de esta investigación podrán difundirse sin identificar a ninguna persona y con fines únicamente de difusión de la ciencia.

Derechos a la información de los participantes: los participantes tendrán derecho a ser informados de todos los procedimientos del estudio que involucren su participación, existe la libertad de externar sus dudas, comentarios y expresar puntos de vista.

Atentamente Nombre y firma	Testigo Nombre y firma

Si tienes alguna pregunta sobre este estudio o sobre tus derechos como participante, puedes contactar a la investigadora responsable: LE. Zuleyma del Carmen Rodríguez Castillo
Alumna del Programa de maestría en administración en enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Tel: 4445410683 - Correo electrónico: Zuleyma.rdz.c@gmail.com

Anexo 4. **Carta de derechos de autor y de no conflicto de intereses**

Benemérita Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Facultad de Enfermería y Nutrición

Unidad de Posgrado e Investigación
Maestría en Administración en Enfermería
Protocoló de investigación

"Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí"

CARTA DE DERECHOS DE AUTOR Y DE NO CONFLICTO DE INTERESES

A QUIÉN CORRESPONDA

Por medio de la presente los que firman al calce hacen constar lo siguiente con relación al proyecto de investigación: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí". Los resultados de la implementación de este proyecto se podrán difundir por los distintos medios impresos o electrónicos de manera local, nacional o internacional.

1. De este proyecto podrán obtenerse distintos artículos en el que podrán participar como autores o coautores tanto el responsable del proyecto como el asesor y/u otros colaboradores del Cuerpo Académico al que está ligado el programa de Maestría en Administración en Enfermería y del cual se desprende la línea de investigación de este trabajo, titulada: " gestión del cuidado" así conviene y con el acuerdo previo de los titulares del trabajo.
2. Todos las personas que participen en la publicación de los artículos, podrán aparecer como autores o coautores siempre y cuando haya una contribución intelectual en la estructura de los artículos científicos que demuestre una participación efectiva, la cual debe quedar registrada una vez que entregue sus aportaciones al coordinador de la publicación, de lo contrario, aparecerán, si así lo desean y previo consentimiento firmado, en la sección de agradecimientos, ya que el hecho de efectuar proyectos, protocolos, levantar encuestas, capacitar personal, impartir cursos, filmar videos,

obtener fotografías; realizar procesamientos estadísticos y/o informáticos, elaborar carteles, gestionar campos clínicos, coordinar talleres, grabar conversaciones, presentar trabajos de manera oral en eventos, no se considera, de acuerdo a las normas institucionales como autor.

3. El orden en las autorías de los artículos científicos que se generen de este proyecto los determinará la contribución que cada investigador haya hecho al mismo y/o mediante un acuerdo previamente establecido en el grupo de investigación.
4. De tener un costo las publicaciones, los autores deberán de costearlo por partes iguales o bien gestionar algún financiamiento.
5. Si después de seis meses de haber concluido el trabajo el investigador responsable no tiene interés en participar en la escritura y publicación del o los artículos, no podrá ser excluido de las autorías, pero no podrá fungir en los mismos como primer autor o autor de correspondencia, toda vez que no habría aportaciones significativas, ni el seguimiento para las correcciones y envíos posteriores y para atender todas las demandas que la revista realice para concretar la o las publicaciones

Así mismo, declaramos que no existe conflicto de intereses económicos, académicos ni políticos para llevar a cabo este proyecto.

Para hacer valer todas las consideraciones anteriores, así como para los fines legales y éticos que así correspondan en un futuro y en el presente, firman al calce los responsables del proyecto, a los dieciséis días de octubre del dos mil veinticuatro, en la ciudad de san Luis Potosí, capital.

LE. Zuleyma del Carmen Rodríguez Castillo
Responsable del proyecto

Dr. Darío Gaytán Hernández
Director de tesis

Anexo 4. Carta de derechos de autor y de no conflicto de intereses

Benemérita Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Facultad de Enfermería y Nutrición

Unidad de Posgrado e Investigación
Maestría en Administración en Enfermería
Protocoló de investigación

"Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí"

CARTA DE DERECHOS DE AUTOR Y DE NO CONFLICTO DE INTERESES

A QUIÉN CORRESPONDA

Por medio de la presente los que firman al calce hacen constar lo siguiente con relación al proyecto de investigación: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí". Los resultados de la implementación de este proyecto se podrán difundir por los distintos medios impresos o electrónicos de manera local, nacional o internacional.

1. De este proyecto podrán obtenerse distintos artículos en el que podrán participar como autores o coautores tanto el responsable del proyecto como la asesora y/u otros colaboradores del Cuerpo Académico al que está ligado el programa de Maestría en Administración en Enfermería y del cual se desprende la línea de investigación de este trabajo, titulada: " gestión del cuidado" así conviene y con el acuerdo previo de los titulares del trabajo.
2. Todos las personas que participen en la publicación de los artículos, podrán aparecer como autores o coautores siempre y cuando haya una contribución intelectual en la estructura de los artículos científicos que demuestre una participación efectiva, la cual debe quedar registrada una vez que entregue sus aportaciones al coordinador de la publicación, de lo contrario, aparecerán, si así lo desean y previo consentimiento firmado, en la sección de agradecimientos, ya que el hecho de efectuar proyectos, protocolos, levantar encuestas, capacitar personal, impartir cursos, filmar videos, obtener fotografías; realizar procesamientos estadísticos y/o informáticos, elaborar

carteles, gestionar campos clínicos, coordinar talleres, grabar conversaciones, presentar trabajos de manera oral en eventos, no se considera, de acuerdo a las normas institucionales como autor.

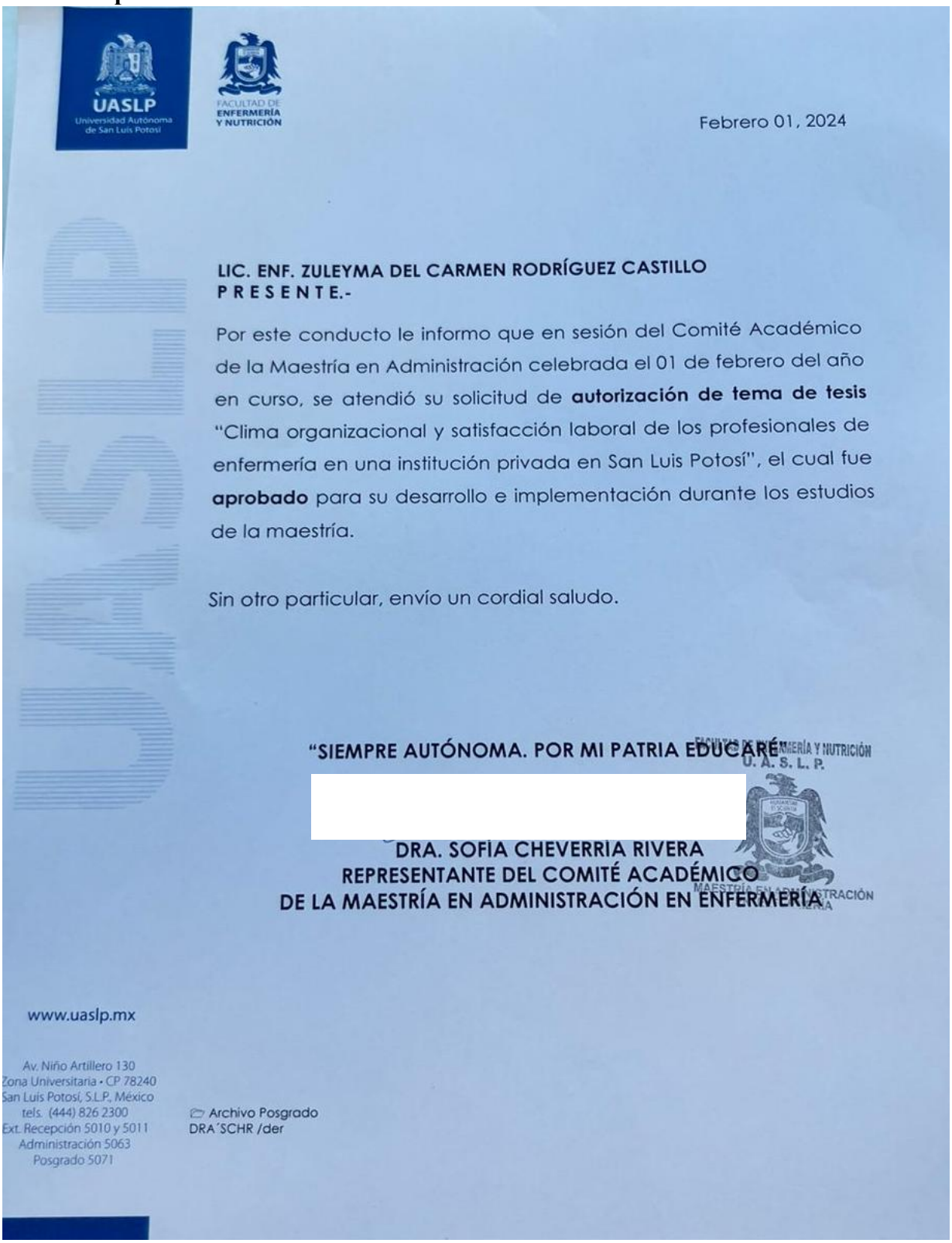
3. El orden en las autorías de los artículos científicos que se generen de este proyecto los determinará la contribución que cada investigador haya hecho al mismo y/o mediante un acuerdo previamente establecido en el grupo de investigación.
4. De tener un costo las publicaciones, los autores deberán de costearlo por partes iguales o bien gestionar algún financiamiento.
5. Si después de seis meses de haber concluido el trabajo el investigador responsable no tiene interés en participar en la escritura y publicación del o los artículos, no podrá ser excluido de las autorías, pero no podrá fungir en los mismos como primer autor o autor de correspondencia, toda vez que no habría aportaciones significativas, ni el seguimiento para las correcciones y envíos posteriores y para atender todas las demandas que la revista realice para concretar la o las publicaciones

Así mismo, declaramos que no existe conflicto de intereses económicos, académicos ni políticos para llevar a cabo este proyecto.

Para hacer valer todas las consideraciones anteriores, así como para los fines legales y éticos que así correspondan en un futuro y en el presente, firman al calce los responsables del proyecto, a los dieciséis días de octubre del dos mil veinticuatro, en la ciudad de san Luis Potosí, capital.

Anexo 5

Carta de aprobación de tema de tesis



UASLP
Universidad Autónoma de San Luis Potosí

FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN

Febrero 01, 2024

LIC. ENF. ZULEYMA DEL CARMEN RODRÍGUEZ CASTILLO
P R E S E N T E.-

Por este conducto le informo que en sesión del Comité Académico de la Maestría en Administración celebrada el 01 de febrero del año en curso, se atendió su solicitud de **autorización de tema de tesis** "Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí", el cual fue **aprobado** para su desarrollo e implementación durante los estudios de la maestría.

Sin otro particular, envío un cordial saludo.

"SIEMPRE AUTÓNOMA. POR MI PATRIA EDUCARÉ"

FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN U. A. S. L. P.

DRA. SOFÍA CHEVERRIA RIVERA
REPRESENTANTE DEL COMITÉ ACADÉMICO
DE LA MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN ENFERMERÍA

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

www.uaslp.mx

Av. Niño Artillero 130
Zona Universitaria • CP 78240
San Luis Potosí, S.L.P., México
tels. (444) 826 2300
Ext. Recepción 5010 y 5011
Administración 5063
Posgrado 5071

Archivo Posgrado
DRA´SCHR /der

Anexo 6

Aprobación de comité académico

UASLP
Universidad Autónoma de San Luis Potosí

FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN

Enero 13, 2025

LIC. ENF. ZULEYMA DEL CARMEN RODRÍGUEZ CASTILLO
P R E S E N T E.-

Por este conducto le informamos que el Comité Académico de la Maestría en Administración en Enfermería, atendió su solicitud recibida el día 13 de enero del presente para tercera revisión y/o autorización del proyecto de tesis denominado: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una institución privada en San Luis Potosí", el cual fue **aprobado.**

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN
U. A. S. L. P.
"SIEMPRE AUTÓNOMA. POR MI PATRIA EDUCARÉ"

H. COMITÉ ACADÉMICO DEL PROGRAMA
DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN ENFERMERÍA

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN ENFERMERÍA

www.uaslp.mx