
**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN EL HOSPITAL MATERNO INFANTIL DE GUAYARAMERIN,
2022**

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION OF NURSING STAFF
IN THE MOTHER AND CHILD HOSPITAL OF GUAYARAMERIN, 2022**

Jhennifer Melgar Cuellar
jhennifermelgar@gmail.com

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL BENI JOSE BALLIVIAN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

RESUMEN

El estudio examinó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Materno Infantil de Guayaramerín. Se utilizó un enfoque cuantitativo y correlacional, con una muestra compuesta mayormente por mujeres. Se aplicaron análisis estadísticos, revelando una correlación extremadamente alta ($r = 0.997$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esto indica que un ambiente laboral positivo está estrechamente relacionado con una mayor satisfacción entre el personal de enfermería. La correlación fue aún más evidente en cinco dimensiones específicas: sueldo, reconocimientos, beneficios sociales, motivación laboral y solidaridad, todas con coeficientes de correlación cercanos a la perfección. Estos resultados refuerzan la importancia de promover un clima organizacional positivo, caracterizado por una comunicación efectiva, liderazgo sólido y apoyo entre colegas. Mejorar el ambiente laboral podría aumentar significativamente la satisfacción del personal y, potencialmente, mejorar la calidad de la atención al paciente. Este estudio destaca la necesidad de que la gestión del hospital implemente estrategias para mejorar el clima organizacional, lo que podría tener un impacto positivo tanto en el bienestar del personal como en la eficiencia general de la institución.

Palabras clave: Relación, Satisfacción laboral, clima organizacional, personal, Guayaramerín

ABSTRACT

The study examined the relationship between organizational climate and job satisfaction among nursing staff at the Maternal and Child Hospital in Guayaramerín. A quantitative, correlational

approach was used, with a sample consisting mostly of women. Statistical analyses were applied, revealing an extremely high correlation ($r = 0.997$) between organizational climate and job satisfaction. This indicates that a positive work environment is closely associated with higher satisfaction among nursing staff. The correlation was even more pronounced in five specific dimensions: salary, recognition, social benefits, job motivation, and solidarity, all with correlation coefficients close to perfection. These findings underscore the importance of promoting a positive organizational climate, characterized by effective communication, strong leadership, and support among colleagues. Improving the work environment could significantly increase employee satisfaction and potentially enhance the quality of patient care. This study highlights the need for hospital management to implement strategies to improve the organizational climate, which could have a positive impact on both employee well-being and overall institutional efficiency.

Keywords: Relationship, Job satisfaction, organizational climate, staff, Guayaramerín

1. INTRODUCCION

La presente investigación aborda el análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Materno Infantil de Guayaramerín, centrándose en el año 2022. Según Méndez Álvarez (2006), el clima organizacional se define como el ambiente propio de la organización, resultado de la interacción social y la estructura organizacional, expresado a través de variables como objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación. Por su parte, Robbins (1998) describe la satisfacción laboral como las actitudes generales del individuo hacia su trabajo, donde la satisfacción se traduce en actitudes positivas y la insatisfacción en actitudes negativas.

Estudios previos, como el de Ornella (2018) en el Hospital "Víctor Ramos Guardia" de Huaraz, y el de Flores (2018) en el Hospital de Clínicas de La Paz, han explorado la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el contexto de la enfermería. En el caso específico de Guayaramerín, Darwin (2019) encontró una relación moderadamente positiva y significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal. Sin embargo, se identificaron aspectos del clima organizacional que afectan el desempeño laboral, sugiriendo la implementación de medidas correctivas.

Dentro de este marco conceptual, se plantea como objetivo general de la presente investigación determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Materno Infantil de Guayaramerín. Para ello, se formulan dos hipótesis: una hipótesis alternativa que postula una relación positiva entre ambos aspectos, y una hipótesis nula que indica una relación negativa. El problema científico se centra en la comprensión de esta relación, mientras que los objetivos específicos buscan profundizar en su análisis y comprensión. Este estudio es relevante para la institución hospitalaria, ya que proporcionará información crucial para el diseño e implementación de estrategias destinadas a mejorar el ambiente laboral y el bienestar del personal de enfermería.

2. METODOLOGIA

El propósito de esta investigación es establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del personal de enfermería del Hospital Materno Infantil de Guayaramerín. Se emplearon fuentes primarias, utilizando la técnica de recolección de información mediante encuestas. Se implementó un cuestionario compuesto por 20 preguntas para cada variable, abordando diversas dimensiones de ambas.

La muestra consistió en 56 trabajadoras del área de enfermería, mayoritariamente del sexo femenino con un 97%, y del sexo masculino con un 3%. Se empleó un enfoque descriptivo, dado que la recolección de datos se realizó en una única ocasión y correlacional, al analizar la relación entre dos variables. El diseño de la investigación fue no experimental, no implicando manipulación de variables, y transversal, debido a la realización del estudio en un período corto, de aproximadamente menos de un mes.

El enfoque metodológico adoptado fue cuantitativo, permitiendo la recopilación de datos numéricos actuales para identificar patrones de comportamiento en el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil de Guayaramerín.

3. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en esta investigación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Materno Infantil de Guayaramerín proporcionan una visión detallada y significativa de la situación actual. A través del análisis de diversas dimensiones y variables, se ha podido evaluar la relación entre el ambiente de trabajo

y el grado de satisfacción de las enfermeras. Estos hallazgos no solo ofrecen una comprensión más profunda de la dinámica laboral en el hospital, sino que también sugieren posibles áreas de mejora y estrategias para promover un entorno más favorable y satisfactorio para el personal de enfermería.

El análisis de correlación lineal múltiple realizado permitió medir el grado de relación de la variable independiente (clima organizacional) donde se analiza la relación entre 5 dimensiones de la variable dependiente (satisfacción laboral) cuyos resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1

Análisis de correlación lineal

Variable 1	Variable 2 satisfacción laboral	(r) Coeficiente de correlación	(r 2) Coeficiente de determinación
Clima organizacional	D1 Sueldo	0,987	0,956
	D2 Reconocimientos	0,987	0,969
	D3 Beneficios sociales	0,984	0,949
	D4 Motivación laboral	0,99	0,973
	D5 Solidaridad	0,989	0,987

Fuente: Elaboración propia

El alto valor de correlación sugiere una conexión prácticamente perfecta entre el clima organizacional y la satisfacción respecto al sueldo del personal de enfermería. Esto indica que un clima organizacional positivo está altamente asociado con una satisfacción significativa en relación con los salarios.

El valor de correlación extremadamente alto señala una relación prácticamente perfecta entre el clima organizacional y la satisfacción relacionada con el reconocimiento en el trabajo. Esto implica que un ambiente de trabajo positivo está altamente vinculado con una mayor satisfacción por el reconocimiento recibido por parte del personal.

La correlación muy alta sugiere una conexión casi perfecta entre el clima organizacional y la satisfacción con los beneficios sociales. Esto indica que un ambiente de trabajo favorable está

estrechamente relacionado con una mayor satisfacción con los beneficios sociales ofrecidos a los empleados.

El valor de correlación extremadamente alto indica una conexión prácticamente perfecta entre el clima organizacional y la motivación laboral del personal de enfermería. Esto implica que un buen clima laboral está altamente asociado con una mayor motivación entre el personal.

La correlación muy alta sugiere una conexión casi perfecta entre el clima organizacional y la satisfacción con la solidaridad en el trabajo. Esto indica que un buen clima laboral está estrechamente vinculado con una mayor satisfacción en términos de solidaridad y apoyo entre los compañeros de trabajo.

Tabla 2

Análisis de correlación lineal entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Correlación de variables			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,997
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	56	56
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,997	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	56	56

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

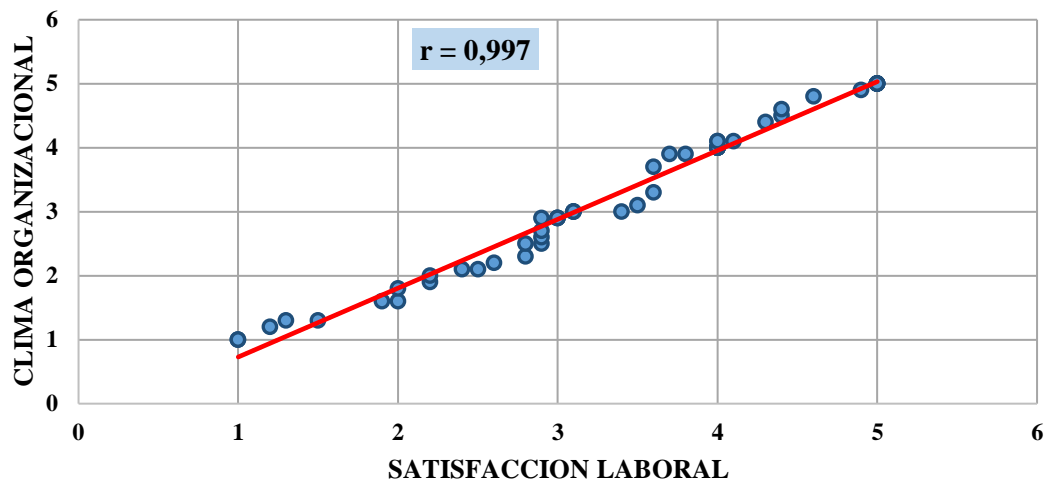
Una correlación de $r = 0.997$ entre el clima organizacional y la satisfacción laboral indica una relación extremadamente fuerte y positiva entre estas dos variables en el contexto del personal de enfermería en el Hospital Materno Infantil de Guayaramerín.

Este valor cercano a 1 sugiere que existe una asociación prácticamente perfecta entre el clima organizacional, es decir, el ambiente y las condiciones de trabajo percibidas en la institución, y la satisfacción laboral del personal de enfermería. En otras palabras, cuando el clima organizacional es favorable, es altamente probable que el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería sea alto, y viceversa.

Esta interpretación destaca la importancia crucial que tiene el ambiente de trabajo en la percepción y satisfacción de los empleados. Un clima organizacional positivo, caracterizado por factores como una comunicación efectiva, un liderazgo sólido, un ambiente de trabajo colaborativo y apoyo entre los colegas, puede generar un mayor grado de satisfacción laboral entre el personal de enfermería. Por lo tanto, este resultado subraya la necesidad de implementar estrategias y políticas destinadas a mejorar el clima organizacional en el Hospital Materno Infantil de Guayaramerín, ya que esto no solo puede contribuir al bienestar del personal, sino también a la calidad de la atención prestada a los pacientes y al funcionamiento general de la institución.

Figura 1

Correlación lineal entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral



Fuente: Elaboración propia

4. DISCUSIONES

La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es un tema de interés creciente en la investigación organizacional y de recursos humanos. Los hallazgos presentados en diferentes estudios ofrecen perspectivas valiosas sobre cómo estas variables influyen en el comportamiento y el desempeño de los trabajadores.

En el estudio realizado por Vásquez y Suárez (2010) con docentes del Consorcio de colegios Parroquiales del Departamento de Piura, se encontró una correlación significativa entre los

factores del clima organizacional y las competencias del desempeño laboral. Este hallazgo es consistente con los resultados obtenidos en el Hospital Materno Infantil de Guayaramerín, donde se observó una correlación extremadamente fuerte ($r = 0.997$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Ambos estudios resaltan la importancia de un ambiente laboral positivo en el desarrollo de actividades laborales y en el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, el estudio realizado en la empresa "La Chonta" envasadora de agua San Isidro encontró una relación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral, respaldada por un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.776. Aunque los contextos pueden ser diferentes, este resultado refuerza la idea de que un clima organizacional favorable puede contribuir significativamente al desarrollo del desempeño laboral y al progreso de la institución, como también se puede observar en el ámbito de la enfermería en el Hospital Materno Infantil de Guayaramerín.

Además, es interesante observar la composición de género del personal de enfermería en el hospital, donde el 97% son mujeres y solo un 3% son hombres. Esta distribución de género puede tener implicaciones en la dinámica laboral y el ambiente de trabajo, y podría ser un aspecto a considerar en futuras investigaciones sobre clima organizacional y satisfacción laboral en este contexto específico.

Los hallazgos de estos estudios resaltan la importancia de promover un clima organizacional positivo como una estrategia efectiva para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en diversas organizaciones, incluido el ámbito de la salud en el Hospital Materno Infantil de Guayaramerín.

5. CONCLUSIONES

El estudio revela una correlación extraordinariamente fuerte ($r = 0.997$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Materno Infantil de Guayaramerín. Este hallazgo resalta la influencia significativa que el ambiente laboral tiene en el nivel de satisfacción del personal. Un clima organizacional positivo, caracterizado por una comunicación efectiva, un liderazgo sólido, un ambiente colaborativo y el reconocimiento del trabajo, se asocia estrechamente con una mayor satisfacción laboral entre

los empleados. Por tanto, es fundamental para la gestión de la institución implementar estrategias para mejorar el clima organizacional, lo que podría tener un impacto positivo tanto en el bienestar del personal como en la calidad de la atención prestada a los pacientes.

A nivel específico se pudo establecer una alta correlación entre el clima organizacional y la satisfacción respecto al sueldo ($r = 0.987$) sugiere que un ambiente laboral positivo está estrechamente relacionado con una mayor satisfacción en términos de remuneración. Esto resalta la importancia de ofrecer salarios justos y competitivos para promover la satisfacción y el bienestar del personal de enfermería en el Hospital Materno Infantil de Guayaramerín.

La correlación extremadamente alta entre el clima organizacional y la satisfacción relacionada con los reconocimientos en el trabajo ($r = 0.987$) subraya la importancia de reconocer y valorar el trabajo del personal de enfermería. Esto indica que un clima organizacional positivo, que fomente el reconocimiento y la apreciación, puede ser fundamental para aumentar la satisfacción laboral y promover un ambiente de trabajo motivador.

La correlación muy alta entre el clima organizacional y la satisfacción con los beneficios sociales ($r = 0.984$) destaca la influencia positiva que un entorno laboral favorable puede tener en la percepción de los beneficios ofrecidos a los empleados. Esto sugiere que proporcionar beneficios sociales adecuados y atractivos puede contribuir significativamente a la satisfacción y al bienestar del personal de enfermería en el hospital.

La correlación prácticamente perfecta entre el clima organizacional y la motivación laboral ($r = 0.990$) indica que un ambiente laboral positivo está altamente relacionado con niveles más altos de motivación entre el personal de enfermería. Esto resalta la importancia de promover un clima organizacional que fomente la motivación intrínseca y el compromiso con el trabajo, lo que puede mejorar el desempeño y la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes.

La correlación casi perfecta entre el clima organizacional y la satisfacción en términos de solidaridad en el trabajo ($r = 0.989$) sugiere que un ambiente laboral positivo está estrechamente asociado con una mayor satisfacción en términos de apoyo y colaboración entre los colegas. Esto resalta la importancia de promover un ambiente de trabajo inclusivo y solidario, que fomente la cooperación y el trabajo en equipo entre el personal de enfermería.

6. REFERENCIAS

- Fiallo D., et. al., (2015). “*El clima organizacional dentro de una empresa*” Revista Contribuciones a la Economía. https://econpapers.repec.org/article/ervcontri/y_3a2015_3ai_3a2015-03_3a04.htm
- Monteza Nancy. (2010) “*Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Es salud*” Chiclayo, Perú. <https://bibliotecadigital.oducal.com/Record/KOHA-OAI-TEST:19214>
- Paredes ME, País D. (2015) “*Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque Rev. Salud & Vida*”. Sipanense Vol. 2/Nº1. ISSN 2313-0369. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SVS/article/view/78>
- Fiallo M, et. al. 2015. “*El Clima Organizacional dentro de una empresa*”, Revista Contribuciones a la Economía, septiembre 2015 <https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Sánchez Barriga. 1993. “*Técnicas de Administración de Recursos Humanos*” (3 ed.). México: Limusa S.A Definición de Administración. Promonegocios.net. <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-administracion.html#notas>
- Puerto, D. (2010). “*La globalización y el crecimiento empresarial a través de estrategias de internacionalización*”. Revista de la Escuela de negocios de la Universidad del Norte. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1025/4971>
- Noboa, J. (2019). “*Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral*”. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184>
- Molina, M. (2011). “*La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*”. Universidad Autónoma del Estado Hidalgo, <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html>
- Chiavenato, I. (1999). “*Factores organizacionales*”. <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19066/Capitulo2.pdf>

Alfaro, L. (2015). “*Factorees de la Satisfacción Laboral*”. Universidad catolia de Peru.
[https://www.academia.edu/4877506/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL#:~:text=Para%20medir%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral,y%20\(d\)%20Beneficios%20Econ%C3%B3micos](https://www.academia.edu/4877506/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL#:~:text=Para%20medir%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral,y%20(d)%20Beneficios%20Econ%C3%B3micos)