

**Title:** Organizational climate and its effects on job satisfaction: A case study

**Authors:** COLLADO-RODRÍGUEZ, Neiro, PLATAS-DOMÍNGUEZ, Cristel Del Carmen, DÍAZ-LÓPEZ, Otilio and HERNÁNDEZ-TRIANO, Leonardo

**Editorial label RINOE:** 607-8695

**BECORFAN Control Number:** 2023-03

**BECORFAN Classification (2023):** 111213-0301

**Pages:** 09

**RNA:** 03-2010-032610115700-14

#### RINOE - Mexico

Park Pedregal Business. 3580-  
Adolfo Ruiz Cortines Boulevard –  
CP.01900. San Jerónimo Aculco-  
Álvaro Obregón, Mexico City  
Skype: MARVID-México S.C.  
Phone: +52 1 55 6159 2296  
E-mail: [contact@marvid.org](mailto:contact@marvid.org)  
Facebook: MARVID-México S. C.  
Twitter: @Marvid\_México

[www.rinoe.org](http://www.rinoe.org)

#### Holdings

|          |         |
|----------|---------|
| Mexico   | Peru    |
| Bolivia  | Taiwan  |
| Cameroon | Western |
| Spain    | Sahara  |

# Introducción

A lo largo de la historia, el progreso social, cultural y tecnológico, ha provocado **transformaciones en el ámbito laboral**, por lo que poco a poco se han reemplazando gradualmente las labores físicas por aquellas que requieren capacidad mental como su actividad principal.

En el ámbito hospitalario y de atención médica, se han investigado los impactos del ambiente de trabajo en la satisfacción de los individuos y en cómo esto repercute en la calidad de la atención brindada (Quiroga y Salinas, 2022). Desde la óptica del entorno interno, se ha corroborado que **el entorno de trabajo es fundamental para el progreso y la mejora constante de las organizaciones médicas complejas**, respaldando el avance continuo a través de la evaluación de indicadores de calidad y eficiencia en los servicios hospitalarios.



# Metodología

El presente estudio se inicia con la problemática de la satisfacción laboral, localizada en un Hospital General del sector público en Villahermosa, Tabasco, dentro del cual se visualizaron los objetos de la investigación, siendo estos **la satisfacción laboral y el clima organizacional**.

En la investigación, se ha contemplado la utilización del instrumento con individuos mayores de 18 años que ocupan puestos de dirección, administración y operativos.

Este trabajo de investigación se realizará en el Hospital General público del Estado de Tabasco el cual tiene una plantilla laboral actual de **1,600** trabajadores en diversas categorías, siendo **n= 310**, el número de encuestas que se pretende obtener para realizar el estudio propuesto.



# Metodología

A partir de la revisión del marco teórico y considerando los **modelos conceptuales de clima organizacional y satisfacción laboral**, se llevó a cabo una búsqueda, identificación y evaluación de los instrumentos disponibles que se han empleado para medir las variables de interés en nuestra investigación. La selección de estos instrumentos se basó en pruebas empíricas aplicadas en entornos hospitalarios.

El instrumento utilizado en la investigación es un cuestionario auto aplicado que consta de 86 ítems, con una escala de tipo Likert con 5 categorías de respuestas, siendo:

**1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En Desacuerdo; 3 = No Interesa; 4 = De Acuerdo y 5 = Totalmente de Acuerdo**



# Metodología

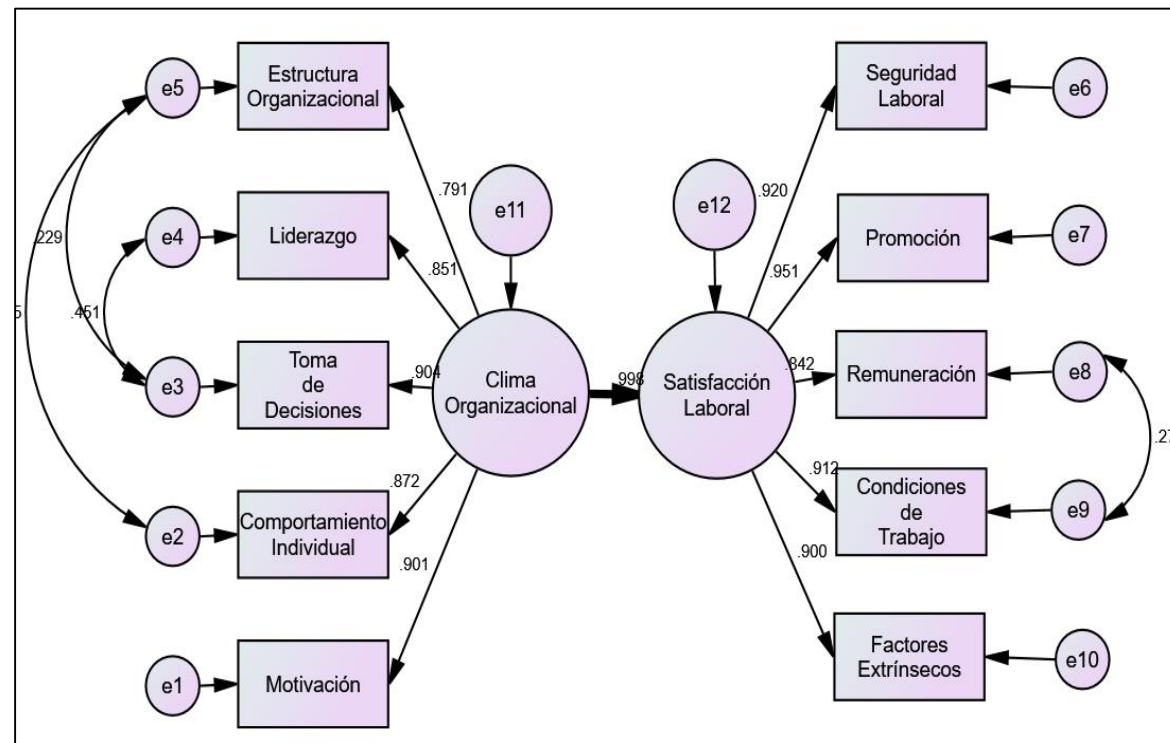
| Operacionalización de Variables |                           |   |       |
|---------------------------------|---------------------------|---|-------|
| Variables                       | Dimensiones               | Concepto  | Ítems |
| Clima organizacional            | Estructura Organizacional | Es donde se apoyan los procesos organizacionales y los estratos y grupos sociales de la organización  | 1-12  |
|                                 | Liderazgo                 | Corresponde a la representación, cuya función es ser motivador en el logro de productos o servicios exitosos, roles de comunicación eficiente y el papel de fomentar una participación entre los miembros de la organización.   | 13-24 |
|                                 | Toma de Decisiones        | Establece como se involucran los miembros del grupo en la elección de alternativas de acción que afecten al trabajo y se concede libertad para realizar las tareas y solucionar problemas cotidianos, incluye la pertinencia de las decisiones y la delegación entre niveles jerárquicos. | 25-36 |
|                                 | Motivación                | Son aquellos procedimientos que se instrumentan para promover en los miembros del grupo el deseo de trabajar bien, incluye beneficios y forma de responder a las expectativas y necesidades, materiales y espirituales.   | 37-48 |
|                                 | Comportamiento            | Se refiere a las conductas personales y actuaciones que influyen y determinan sobre la labor que se desempeña por el grupo.   | 49-60 |
| Satisfacción Labora             | Seguridad Laboral         | Se refiere a la percepción del trabajador sobre la confianza en la situación actual de la empresa y por tanto en su puesto de trabajo.  | 61-63 |
|                                 | Promoción                 | Alude a la valoración del puesto del trabajo por compañeros y jefes y por las posibilidades de un ascenso laboral.  | 64-72 |
|                                 | Remuneración              | Indica los aspectos económicos relacionados con el trabajo: sueldos, salarios.  | 73-77 |
|                                 | Condiciones de Trabajo    | Que incluye agradabilidad, creatividad, organización de las tareas y toma de consideración de propuestas por el trabajador.   | 78-83 |
|                                 | Factores Extrínsecos      | Son aquellos elementos externos que no son controlables por el trabajador, por ejemplo, las condiciones de las instalaciones, las políticas y la gestión administrativa de la organización, las relaciones interpersonales, la supervisión y las condiciones de trabajo.                  | 84-86 |



# Resultados

Mediante el uso del Análisis Factorial Confirmatorio se usó el método de máxima verosimilitud para evaluar las covarianzas entre las dimensiones bajo estudio para cada una de las variables establecidas por la investigación.

Los modelos iniciales de las variables en estudio se sometieron a evaluación de los indicadores de ecuaciones estructurales, para ello se siguieron las recomendaciones que el software (AMOS versión 26), realiza en las opciones de modificación de índices.



**Figura 1** Modelo de investigación parsimonioso ajustado con valores estandarizados obtenidos del cálculo.

*Elaboración propia utilizando AMOS versión 26*



# Resultados

La información presentada tanto en la figura 1, como en la tabla 4, muestran que el clima organización tiene un efecto positivo (1.061 de carga factorial calculada y al determinar su valor de manera estandarizada, toma el valor de 0.998) con un valor p significativo al nivel 0.001, lo que significa un 99% de confianza sobre la Satisfacción Laboral.

Por otra parte, se recurre a la transformación de la variable latente satisfacción laboral mediante la suma de sus dimensiones, de tal manera que a partir de los valores extremos obtenidos se construye una clasificación, mostrada en la Tabla 5.

| Cargas Factoriales del modelo parsimonioso ajustado |                           |                               |               |
|---|---------------------------|-------------------------------|---------------|
| Variables y sus relaciones                          | Carga Factorial Calculada | Carga Factorial Estandarizada | Valor Crítico |
| Satisfacción Laboral <--- Clima Organizacional      | 1.061                     | 0.998                         | 15.248        |
| Motivación <--- Clima Organizacional                | 1                         | 0.901                         |               |
| Comportamiento Individual <--- Clima Organizacional | 1.208                     | 0.872                         | 13.615        |
| Toma de Decisiones <--- Clima Organizacional        | 1.307                     | 0.904                         | 14.872        |
| Liderazgo <--- Clima Organizacional                 | 0.964                     | 0.851                         | 12.841        |
| Estructura Organizacional <--- Clima Organizacional | 0.715                     | 0.791                         | 11.039        |
| Seguridad Laboral <--- Satisfacción Laboral         | 1                         | 0.92                          |               |
| Promoción <--- Satisfacción Laboral                 | 1.081                     | 0.951                         | 18.693        |
| Remuneración <--- Satisfacción Laboral              | 1.069                     | 0.842                         | 13.099        |
| Condiciones de Trabajo <--- Satisfacción Laboral    | 1.302                     | 0.912                         | 16.264        |
| Factores Extrínsecos <--- Satisfacción Laboral      | 0.822                     | 0.9                           | 15.603        |

**Tabla 4** Cargas Factoriales del modelo parsimonioso ajustado  
*Elaboración propia*



# Resultados

En concordancia con los datos obtenidos, se puede explicar que las dimensiones que mayor influencia tiene sobre el Clima Organizacional, tomando lo establecido en el modelo de investigación propuesto para este documento son: la Toma de Decisiones en primer lugar y en segundo lugar la Motivación, quedando en tercero el Comportamiento individual.

| <b>Clases</b> | <b>Relativa</b> | <b>Relativa acumulada</b> |
|---------------|-----------------|---------------------------|
| Baja          | 13.21%          | 13.21%                    |
| Moderada      | 67.92%          | 81.13%                    |
| Alta          | 18.87%          | 100%                      |

**Tabla 5** Clasificación de los niveles de Satisfacción Laboral

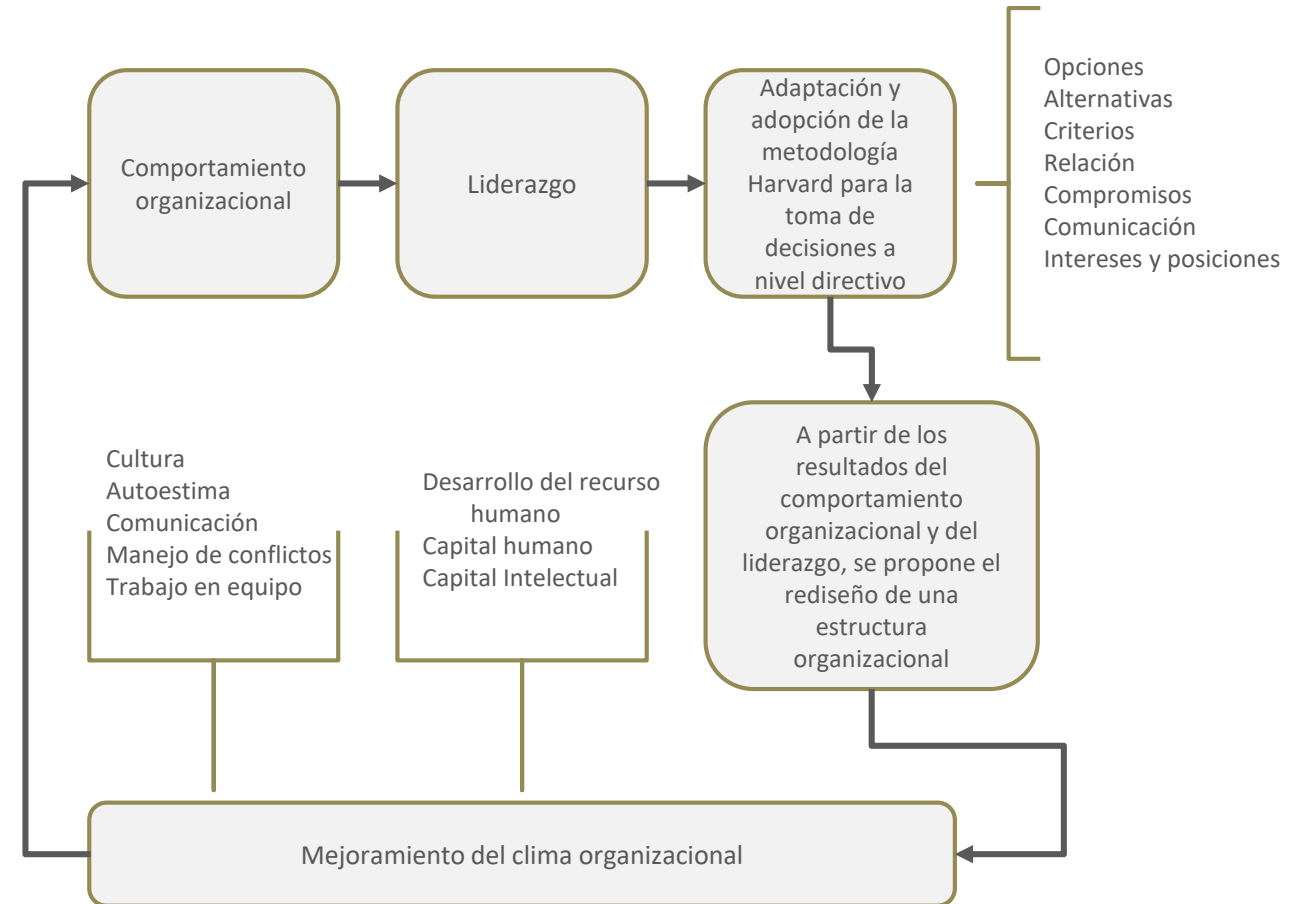
*Elaboración propia*





# Conclusiones y propuesta

Un resultado concluyente de esta investigación describe que la toma de decisiones es de los factores más importantes en el Clima Organizacional. A partir de este resultado se propone el siguiente modelo para el mejoramiento del Clima Organizacional que además incluye los elementos de Liderazgo que de manera operativa impulsa el desarrollo del personal hasta llegar a la formación del Capital Intelectual, esto puede observarse en el esquema mostrado en la figura siguiente:



**Figura 2** Modelo propuesto para el mejoramiento del Clima Organizacional.  
*Elaboración propia*



# Referencias

- Campos Madrigal, C. L. (2013). Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios. Montemorelos: Tesis Doctoral
- Chiang Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., y Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22), 347–362. DOI: <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- González Díaz, A. A. (2018). “Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción laboral de los Trabajadores en Medianas Empresas Constructoras”.
- Guzmán Rojo, A. del C. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. Universidad Ricardo Palma. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1658>
- Juárez Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Medica Del IMSS*, 50(3), 307-314. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lth&AN=87049624&lang=es&site=ehost-live>.
- Limaymanta, C. H., y Turpo-Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1–23. DOI: <https://doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- López-Aguado, M., y Guitérrez-Provecho, L. (2019). Cómo realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *REIRE Revista d Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1–14. DOI: <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.227057>
- Martínez Cortes, E., Molina Rodríguez, J. F., y Parada Toro, I. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347–356. DOI: <https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197>
- Machorro, R. f., & Romero, O. M. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en un complejo petroquímico del Estado de Veracruz. *Ciencia Administrativa*. 30-35.
- Olivares Taípe, P. C., y Norabuena Figueroa, R. P. (2021). Ecuaciones Estructurales del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral. *Nuevos sistemas de comunicación e información*, 31–39.
- Pazmay Ramos, S. G., y Ortíz del Pino, Á. R. (2018). Clima Organizacional en las Industrias ecuatorianas de calzado. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(26). DOI: <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i26.2606>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101. DOI: <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pérez Vargas, C. D. (2019). Evaluación de la calidad de vida laboral en personal de enfermería del Hospital General de México. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Xochimilco. Recuperado de <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/2206>
- Quiroga, A. y Salinas, C. (2022). “Renaciendo”: Intervención Narrativa para la Mejora de la Satisfacción Personal y Laboral de Personal de Enfermeras. *Acta de Investigación Psicológica*, 12(1), 5-18. DOI: <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2022.1.397>
- Ruiz Méndez, D., Quezada, M. E., y Vega Valero, C. Z. (2020). Estadística robusta aplicada a las medidas de localización y escala : Nota técnica. 6, 499–517
- Sureda, Elena; Mancho, Javier; Sesé, A. (2019). Factores de riesgo, conflicto organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud. 106–115.





© RINOE-Mexico

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BECORFAN is part of the media of RINOE-Mexico., E: 94-443.F: 008- ([www.rinoe.org/booklets](http://www.rinoe.org/booklets))