



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR
HUMANO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA
CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología

Autor(a)

Comina Jiménez Gabriela Estefanía

Tutor(a)

Ps. Ind. Edwin Valencia González MSc.

QUITO – ECUADOR

2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA
CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Gabriela Estefanía Comina Jiménez declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los once días del mes de febrero de 2023, firmo conforme:

Autor: Gabriela Estefanía Comina Jiménez



Firma:

Número de Cédula: 1750304964

Dirección: Pichincha, Quito, Calderón, Carapungo

Correo Electrónico: gcomina2@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0984491841

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO” presentado por Gabriela Estefanía Comina Jiménez, para optar por el Título de Licenciada en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 11 de febrero del 2023

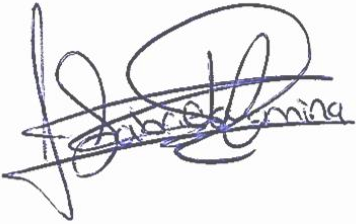
.....

Ps. Ind. Edwin Valencia González MSc.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, 11 de febrero del 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gabriela Comina', with a large, stylized flourish above it.

.....
Gabriela Estefanía Comina Jiménez
1750304964

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO, previo a la obtención del Título de Licenciada en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 11 de febrero de 2023

.....
MSc. Valencia González Edwin Guillermo
TUTOR (A)

.....
MSc. Guerra Guerra Mónica Paulina
LECTOR (A)

.....
MSc. Freire Muñoz Irina Alejandra
LECTOR (A)

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por ayudarme y bendecirme estos años de carrera y permitirme cumplir una de mis metas, a toda mi familia. Principalmente, a mis padres Manuel y Rosita quienes han sido mi pilar para culminar mi carrera, quienes me apoyaron y me abrazaron en los momentos malos y se alegraron con mis logros. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades, me han enseñado que rendirme no es una opción, gracias papitos porque siempre me han dado todo lo que más han podido aun cuando no han tenido, me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio. Sin ustedes no sería nada ni estaría donde estoy, por eso y por todo, muchas gracias papitos.

También le dedico este trabajo a mis hermanas Diana y Vero y a mis sobrinas Cami y Puly, quienes han sido mi motivación y han estado para ayudarme en todos mis trabajos de investigación, siempre prestas a colaborar, gracias por su apoyo, sus palabras de aliento y su amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar agradeciendo a mis tutores Edwin Valencia y Luis Iriarte, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional.

A todos mis docentes que han sido parte de mi camino universitario, a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí.

A mi novio Danny Conlago quien desde el primer momento confió en mí y me insistió para que empiece a estudiar, por apoyarme en todos y cada uno de los pasos que doy, siempre estás ahí por y para mí. Gracias por tanto amor y paciencia.

A mis amigos Daysi, Roberth y Made por su amistad desde el principio hasta el final, por tantas noches de desvelo, por tantas risas y complicidades, por tantos momentos bonitos y tristes que compartimos, por siempre escucharme y ayudarme. Gracias por estar siempre allí.

Por último, agradecerme a mí porque, aunque el camino ha sido difícil entre estudiar y trabajar, seguí adelante para cumplir mi objetivo, porque me he demostrado que soy capaz de muchas cosas grandes y que los sueños se cumplen y ahora esa niña de 14 años que quería estudiar Psicología y que peleo por llegar hasta donde esta se encuentra feliz. Gracias Gaby por no rendirte.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	3
CLIMA ORGANIZACIONAL.....	4
SATISFACCIÓN LABORAL.....	5
JUSTIFICACIÓN	6
OBJETIVO GENERAL.....	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
MARCO METODOLÓGICO	8
RESULTADOS.....	12

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	16
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	20

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Inventario Psicológico de Clima Organizacional (IPCO)	11
Tabla No. 2 Escala General de Satisfacción NTP 394	12
Tabla No. 3 Correlación entre Clima organizacional y satisfacción laboral.....	16
Tabla No. 4 Correlación entre satisfacción laboral y nivel de educación.....	16

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 Edad	12
Gráfico No. 2 Sexo	13
Gráfico No. 3 Estado civil.....	13
Gráfico No. 4 Nivel de educación	13
Gráfico No. 5 Clima organizacional	13
Gráfico No. 6 Subdimensión Comunicación	14
Gráfico No. 7 Subdimensión Liderazgo	14
Gráfico No. 8 Subdimensión Motivación.....	14
Gráfico No. 9 Subdimensión Satisfacción Laboral.....	15
Gráfico No. 10 Satisfacción Laboral	15
Gráfico No. 11 Satisfacción intrínseca	15
Gráfico No. 12 Satisfacción extrínseca	16

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

AUTOR: Comina Jiménez Gabriela Estefanía

TUTOR: Ps. Ind. Edwin Valencia González
MSc.

RESUMEN EJECUTIVO

Como menciona García-Rubiano, Vesga-Rodríguez y Gómez-Rada (2020) el clima organizacional es la percepción que tiene la persona acerca del ambiente de trabajo, mientras que, como resultado de su entorno la satisfacción laboral es el grado de conformidad que tienen los trabajadores respecto a su puesto de trabajo, por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de influencia que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se utilizó una metodología cuantitativa, correlacional y no experimental, la muestra está conformado por 90 trabajadores y se empleo el Inventario Psicológico de Clima Organizacional (IPCO) y la Escala General de Satisfacción NTP 394. En los resultados se encontró una correlación positiva estadísticamente significativa, entre clima organizacional y satisfacción laboral de 54%; con relación al clima organizacional el 75% indican que es favorable, 22% indican que es medianamente favorable y tan solo el 3% indican que es desfavorable; con respecto a la satisfacción laboral, el 59% del personal indican estar satisfechos, mientras que, el 41% indican estar insatisfechos. Se encontró una relación negativa entre satisfacción laboral y nivel de educación de 21%. Para concluir se puede afirmar que existe una influencia positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral.

DESCRIPTORES: Comunicación, Clima organizacional, Liderazgo, Motivación, Satisfacción laboral.

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**THEME: ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION IN
A MEDICAL CORPORATION IN THE CITY OF QUITO**

AUTHOR: Comina Jiménez Gabriela
Estefanía

TUTOR: ESP. Edwin Valencia
González MSc.

ABSTRACT

As mentioned by García-Rubiano, Vesga-Rodríguez and Gómez-Rada (2020), the organizational climate is the person's perception of the work environment, whereas, as a result of their environment, job satisfaction is the degree of conformity of workers with their jobs, therefore, this research aims to determine the level of influence that exists between the organizational climate and job satisfaction. A quantitative, correlative, and nonexperimental methodology was used, the sample consists of 90 workers and the Psychological Inventory of Organizational Climate (IPCO) and the General Satisfaction Scale NTP 394 were used. The results show a statistically significant positive correlation between organizational climate and job satisfaction of 54%; with regard to organizational climate 75% indicate that it is favorable, 22% indicate that it is moderately favorable and only 3% indicate that it is unfavorable; with regard to job satisfaction, 59% of staff indicate that they are satisfied, while 41% indicate that they are dissatisfied. A negative relationship was found between job satisfaction and level of education of 21%. In conclusion, it can be affirmed that there is a positive influence between organizational climate and job satisfaction.

KEYWORDS: Communication, Organizational climate, Leadership, Motivation, Job satisfaction.

(FIRMA Y SELLO DEPARTAMENTO DE IDIOMAS)

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION IN A MEDICAL CORPORATION IN THE CITY OF QUITO

Autor: Gabriela Comina-Jiménez
gcomina2@indoamerica.edu.ec

Tutor: Edwin Valencia- González
edwinvalencia@indoamerica.edu.ec

Lector: Paulina Guerra-Guerra
paulinaguerra@indoamerica.edu.ec

Lector: Irina Freire-Muñoz
irinafreire@indoamerica.edu.ec

Trabajo de Titulación para la
obtención del título de
Licenciada en Psicología de la
Universidad Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Quito, Ecuador.
Febrero de 2023.

RESUMEN

Como menciona García-Rubiano, Vesga-Rodríguez y Gómez-Rada (2020) el clima organizacional es la percepción que tiene la persona acerca del ambiente de trabajo, mientras que, como resultado de su entorno la satisfacción laboral es el grado de conformidad que tienen los trabajadores respecto a su puesto de trabajo, por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de influencia que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se utilizó una metodología cuantitativa, correlacional y no experimental, la muestra está conformado por 90 trabajadores y se empleo el Inventario Psicológico de Clima Organizacional (IPCO) y la Escala General de Satisfacción NTP 394. En los resultados se encontró una correlación positiva estadísticamente significativa, entre clima organizacional y satisfacción laboral de 54%; con relación al clima organizacional el 75% indican que

ABSTRACT

As mentioned by García-Rubiano, Vesga-Rodríguez and Gómez-Rada (2020), the organizational climate is the person's perception of the work environment, whereas, as a result of their environment, job satisfaction is the degree of conformity of workers with their jobs, therefore, this research aims to determine the level of influence that exists between the organizational climate and job satisfaction. A quantitative, correlative, and nonexperimental methodology was used, the sample consists of 90 workers and the Psychological Inventory of Organizational Climate (IPCO) and the General Satisfaction Scale NTP 394 were used. The results show a statistically significant positive correlation between organizational climate and job satisfaction of 54%; with regard to organizational climate 75% indicate that it is favorable, 22% indicate that it is moderately favorable and only 3% indicate that it is unfavorable; with

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

es favorable, 22% indican que es medianamente favorable y tan solo el 3% indican que es desfavorable; con respecto a la satisfacción laboral, el 59% del personal indican estar satisfechos, mientras que, el 41% indican estar insatisfechos. Se encontró una relación negativa entre satisfacción laboral y nivel de educación de 21%. Para concluir se puede afirmar que existe una influencia positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral.

regard to job satisfaction, 59% of staff indicate that they are satisfied, while 41% indicate that they are dissatisfied. A negative relationship was found between job satisfaction and level of education of 21%. In conclusion, it can be affirmed that there is a positive influence between organizational climate and job satisfaction.

Palabras Clave: *Comunicación, Clima organizacional, Liderazgo, Motivación, Satisfacción laboral.*

Keywords: *Communication, Organizational climate, Leadership, Motivation, Job satisfaction.*

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

1. INTRODUCCIÓN.

Uno de los principales desafíos que enfrentan hoy en día las organizaciones es el establecer ambientes de trabajo que brinden las condiciones adecuadas para un desempeño laboral exitoso, el clima organizacional dependiendo si resulta positivo o negativo altera los procesos organizacionales, influyendo en la productividad de la organización, en la satisfacción laboral y la prosperidad de los trabajadores (Chiang et al., 2010). Por lo cual es necesario estudiar dos factores de la cultura organizacional que son el clima organizacional y satisfacción laboral.

Investigar acerca del clima organizacional es analizar interpretaciones de las características organizacionales que se relacionan con las actitudes influenciadas por la satisfacción laboral que es el estado emocional resultante de la percepción subjetiva del trabajador, al estar relacionadas de forma positiva lograrían garantizar la calidad de atención en el sector de la salud que es el área que se estudia en la presente investigación (Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri, 2020).

Se comprende como clima organizacional a la percepción multidimensional que tienen los trabajadores sobre la organización donde influyen comportamientos, sentimientos y actitudes en torno a la cultura organizacional, estructura social y relaciones laborales (Pico, 2020). Por otro lado, la satisfacción laboral reúne emociones y actitudes donde actúan elementos afectivos, conductuales y cognitivos que el trabajador experimenta sobre su trabajo lo cual indica cómo está la calidad de vida laboral (Carrillo-García et al., 2015).

Surge la importancia de analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores lo cual sería un elemento central que indicaría el éxito de las organizaciones, además en el sector de la salud es importante analizar la salud física y mental de los colaboradores porque no es posible conocer los problemas personales que cargan, sin embargo, el brindarle un ambiente óptimo de trabajo, le ayudara a no bajar su rendimiento laboral (Chiquinta, 2017). De acuerdo con Muñoz et al. (2006, como se citó en Pedraza, 2018) argumenta que el clima organizacional conlleva características compartidas que son integradas por las concertaciones entre colaboradores, suceso que se encuentra relacionada con la satisfacción y productividad dentro de las organizaciones.

Como indica la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) el 8% de los trabajadores a nivel mundial presentan trastornos depresivos que se producen por un ambiente laboral estresante y están relacionados con riesgos ocupacionales, aparte ciento sesenta millones de trabajadores que han sido reportados con enfermedades vinculadas al trabajo. En un estudio realizado en América Latina se encontraron que los países con mejor clima organizacional son República Dominicana (83,42%), Colombia (80,05%) y Ecuador (82,23%) mientras que los países con un clima organizacional bajo son Chile (71,88%), Uruguay (70,38%) y Perú (68,02%) (Cueva y Ponce, 2019).

El Plan Nacional del Buen Vivir vinculado con el marco legal estipulado por la Constitución de la República del Ecuador indican que se detecta al trabajo como un

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

proveedor de realización personal, mecanismos de integración y felicidad (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [SENPLADES], 2012). Dentro de la realización personal se encuentra la satisfacción laboral que es un parámetro subjetivo que se mide dentro del indicador de trabajo adecuado, basada en la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo, en 2021 un 33,5% reportaron estar satisfechos con su trabajo, mientras que, en 2022 se incrementó esta tasa llegando a 35,4% a nivel nacional, en tanto para el área urbana un 44,0% (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2022).

En los últimos años varios autores argumentan que el clima organizacional y la satisfacción laboral son autónomos entre sí, debido a que el clima organización es descriptivo porque los colaboradores realizan una explicación sobre la percepción de la organización, en cambio la satisfacción laboral tiene un aspecto afectivo porque es la valoración que realizan los colaboradores en relación con las características del trabajo. Sin embargo, se ha encontrado relación entre dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral como el apoyo percibido, recompensas, responsabilidad, relaciones interpersonales y el liderazgo (Silva, 1996; Schratz, 1993, como se citó en Rodríguez et al, 2011).

Chiang et al. (2010) indica que la satisfacción laboral está relacionada con diversos indicadores organizacionales por lo cual el clima organizacional es un factor considerable de la satisfacción laboral. Existen numerosos estudios sobre clima organizacional y satisfacción laboral, donde

las valoraciones obtenidas permiten conocer la perspectiva del trabajador en su ambiente laboral, de igual manera cómo influyen las actitudes y comportamientos, repercutiendo en el desempeño dentro de la organización (Pupo-Guisado, Velázquez-Zaldívar y Tamayo-Fajardo, 2017).

Clima organizacional

El concepto de clima organizacional ha estado en constante evolución, de los primeros y reconocidos autores en 1968, Litwin y Stringer dan relevancia a los elementos motivacionales del clima al determinarlo como cualidad que la percepción general del ambiente de trabajo genera en los trabajadores y cómo influyen en los mismos (Calderón, 2017). En el mismo año Taigiuri lo estudia por una perspectiva participativa, donde el clima se compone tanto del entorno que conjuga aspectos físicos, como del medio que es donde se observa el interactuar de los colaboradores y la cultura donde conjuga creencias, valores, entre otras (Santana y Cabrera, 2007, como se citó en Gonzáles et al., 2021).

Chiavenato (2011, como se citó en Rodríguez, 2016) define al clima organizacional como el nivel de motivación que tienen los trabajadores en el ambiente que comparten entre los miembros de una organización, en otras palabras, cuando el clima organizacional es positivo cubre las necesidades y aumenta la moral de los trabajadores, mientras que si resulta negativa contrarresta las necesidades, en fin, el clima organizacional se relaciona con el estado de motivación de los trabajadores. Como menciona García-Rubiano, Vesga-Rodríguez y Gómez-Rada (2020) el clima

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

organizacional es la percepción que tiene la persona acerca del ambiente de trabajo, se basa en la experiencia que obtiene la persona dentro del contexto laboral, como esas características contribuyen en positivo o negativo para que la persona se sienta a gusto. Field y Abelson (1982, como se citó en Chiang et al., 2010) enfatizan que el clima organizacional favorece al pronóstico acerca de los sucesos dentro de la empresa y forma una alianza con otras estructuras de la parte organizacional que establecen una red universal donde se comprende y analiza la conducta que toma el personal de la empresa y cómo influyen en grupos dentro de la misma.

En el clima organizacional al referirse a características que influyen dentro de la motivación del trabajador se encuentra: ambiente físico, ambiente social, estructura, comportamiento organizacional, comunicación, liderazgo, sentido de pertenencia, capacitación y evaluación, lo cual si es manejado adecuadamente modificara el comportamiento del trabajador creando un sentido de compromiso con la empresa aumentando la productividad dentro de la misma, de esta manera reduciendo los niveles de ausentismos y rotación interna (Valdivieso, 2018).

Palma (2004, como se citó en Fierro, 2022) explica algunos componentes que engloban al clima organizacional; Comunicación: indica el desenvolvimiento que tiene el trabajador con relación a su entorno, además de la claridad de su dialogo. Autorrealización: señala como el trabajador percibe como su trabajo le ayuda a su desarrollo profesional y personal.

Participación laboral: se menciona la relación que el trabajador ha creado con los valores, misión y visión de la empresa. Supervisión: está relacionada con la percepción que tiene el trabajador sobre su superior, la forma en la que lidera el grupo y responde a las necesidades de sus trabajadores. Condiciones laborales: de igual manera, está relacionada con la percepción del trabajador al encontrar los materiales necesarios para realizar sus actividades.

Satisfacción laboral

Entre 1924 y 1933 se dio un estudio importante sobre la satisfacción laboral nombrado “estudios de Hawthorne” y realizado por Elton Mayo, donde tuvo la oportunidad de estudiar como la productividad se ve afectada por diversas condiciones, al final se pudo comprobar que al realizar modificaciones en las condiciones del trabajo aumentan la productividad. Este hecho refuerza la importancia del área de Psicología en mejorar los nexos sociales y estudiar como las condiciones físicas del área laboral influye en el desempeño de los trabajadores (Salazar y Ospina, 2019). Doctrinas como la Psicología, Recursos Humanos y Economía estudian la satisfacción laboral. Por un lado la Psicología hasta la actualidad se interesa en conocer el motivo de que existan diferentes niveles de satisfacción laboral entre empleados que realizan las mismas tareas, se basan en conocer la percepción de los empleados respecto a su trabajo, por otro lado, los Recursos Humanos se centran en mantener a sus empleados satisfechos aplicando beneficios y causas debido a que si los empleados se encuentran satisfechos serán más productivos en la organización y

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

por último, la economía analiza los elementos del trabajo que se relacionan con el satisfecho (Morales, Magaña y Surdez, 2007, como se citó en Ospina, 2020).

Por otro lado, Locke (1976 – 1984, como se citó en Carballo-Chiñas, Priego-Álvarez y Ávalos-García, 2015) expone que la diferencia que tiene el trabajar entre lo que espera y lo que recibe de su trabajo con el grado de importancia que el trabajador le entregue, esto engloba la satisfacción laboral, es decir, si existe un nivel óptimo entre lo que espera y lo que recibe el trabajador tendrá satisfacción. Por lo cual, se entiende a la satisfacción laboral como el grado de conformidad que tienen los trabajadores respecto a su puesto de trabajo (Chiang, Riquelme y Rivas, 2018). Además, la satisfacción laboral agrupa causas emocionales y cognitivas que son generadas por la evaluación que hace el trabajador a la experiencia que tiene dentro del ambiente laboral (Pujol-Cols y Dabos, 2018). Como menciona Neves y Ferreira (2021, como se citó en Fierro, 2022) la salud mental tiene una relación estrecha con la satisfacción laboral debido a que factores como la libertad y aporte para tomar decisiones son importantes dentro de la conducta organizacional, en la antigüedad consideraban que la satisfacción era indicadora de la felicidad y que se veía reflejado en el desempeño del trabajador (Dávila et al., 2021).

Chiang, Salazar y Núñez (2007, como se citó en Sánchez y García, 2017) brindan un concepto donde la satisfacción laboral define actitudes sean positivas o negativas que el trabajador desarrolla basado en la situación que su trabajo le genera, es decir,

son actitudes que las personas desarrollan en diferentes elementos del trabajo. En la teoría bifactorial de Herzberg (1959, como se citó en Domínguez-Velásquez, 2017) aporta dos factores concretos:

- Factores motivadores: están relacionados con el contenido del trabajo, el potencial de desarrollo, la percepción, la resolución de desafíos, la creatividad, la responsabilidad laboral, la autonomía y el progreso, estos factores tienen impactos positivos que mejora la productividad del trabajador.
- Factores higiénicos: se relacionan con el entorno del trabajo y cuando se desvanece un factor causa insatisfacción laboral y repercute con el rendimiento, entre los factores: la situación laboral, los superiores responsables de los salarios, la seguridad y las relaciones con los compañeros, los requisitos del puesto, la política de la empresa, la capacidad de supervisión, etc.

Justificación

Con base en las investigaciones de Amaro et al. (2015, como se citó en Felipe et al., 2018) sobre la importancia de estudiar el clima organizacional para los empleadores porque ayuda a la toma de decisiones sobre puntos críticos que se deben mejorar dentro de la organización y permite realizar propuestas para mejorar las necesidades encontradas. En varias organizaciones se ha realizado investigaciones relacionando el clima organizacional y la satisfacción laboral y el sector de la salud no ha sido la excepción, no obstante hay una diferencia emocional

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

donde los colaboradores del área de salud se encuentran expuestos a una presión mayor porque las personas que acuden ponen su salud en sus manos, lo cual puede ser un factor externo que influya dentro de la satisfacción laboral y cuando el colaborador no se encuentra satisfecho dentro de su puesto de trabajo altera la percepción del clima laboral y afecta su rendimiento dentro del mismo.

Con base en lo expuesto es necesario evaluar el clima organizacional e identificar el nivel satisfacción laboral, los resultados aportaran al campo de Psicología organizacional y brindará una base amplia para determinar la influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral, además de ser una referencia para que muchas instituciones analicen estos temas que están relacionados con el bienestar y la calidad de vida dentro de la organización, lo cual repercutirá en la productividad.

En las empresas actualmente se ha comprendido que los empleados son un capital invaluable porque constituyen al capital inmaterial englobando experiencias, conocimientos, habilidades, valores y destrezas que posee cada persona y se caracteriza por eso, colaborando directamente con los resultados positivos dentro de la empresa (Pedraza, 2018). Como indica Chiavenato (2009, como se citó en Arévalo, Quiroz y Delgado, 2021) la satisfacción laboral está ligada al clima organizacional porque indica como la persona percibe su bienestar en el trabajo donde encuentra un equilibrio con la carga de trabajo y un ambiente saludable, lo que le permite estar motivado y generar compromiso con la empresa, en fin, la

satisfacción laboral determina actitudes que toman los trabajadores frente a la empresa.

Estudiar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral es importante porque permite descubrir el comportamiento de los trabajadores debido a que son elementos que determinan la eficacia dentro de la empresa, además que el comportamiento o conductas que tomen los integrantes de la empresa está basado en la percepción que tienen sobre la organización por lo cual, el contar con un buen clima organizacional genera un equilibrio con la satisfacción laboral y mejora las relaciones interpersonales dentro de la organización (Veloso et al., 2015, como se citó en Noboa, Barrera y Rojas, 2019). El estudio que se realizara ayudara a las autoridades de la Corporación Médica y al personal para conocer la situación actual que recorre el capital humano e identificar qué puntos se puede mejorar para mitigar los puntos afectados.

Macías y Vanga (2021) enfatizan la relevancia de estudiar el clima organizacional porque ayuda a direccionar la organización debido a que se pretende alcanzar un mejor desempeño laboral basado en el compromiso y colaboración que existe entre compañeros de trabajo para que se sientan satisfechos en su puesto de trabajo. Por su parte Chiang-Vega, Hidalgo-Ortiz y Gómez-Fuentealba (2021) argumentan que la motivación que se proyecta por parte de la empresa mejora el clima organizacional lo cual proporciona información para poder cumplir los objetivos planteados en la empresa basados en la misión y visión.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

Como afirma Moreno (2020) las organizaciones tanto nacionales como internacionales han centrado su atención en estos temas porque la negligencia sobre el clima organizacional ocasiona pérdida de recurso humano, ya sea en ausentismos como en renunciaciones, además la satisfacción laboral al relacionarse con emociones puede generar una indiferencia a su puesto de trabajo si no se encuentra satisfecha la persona lo cual también lleva a la pérdida de recurso humano e incluso acarrea enfermedades que se vinculan con el trabajo.

En el sector de la salud, aunque existen varios estudios acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Corporación Médica Pazmiño Narváez no se ha realizado una investigación acerca de dichas variables por lo cual surge la siguiente pregunta: ¿Qué nivel de influencia existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito?

Objetivo general

Determinar el nivel de influencia que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito.

Objetivos específicos

- Evaluar el clima organizacional en una Corporación Médica de la ciudad de Quito.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito.
- Comparar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una Corporación Médica de la ciudad de

Quito con los datos sociodemográficos (edad, sexo, estado civil y nivel de educación).

2. MARCO METODOLÓGICO.

Rodríguez (2021) menciona que el positivismo nace en el siglo XIX gracias a Augusto Comte, donde postula que los conocimientos verdaderos son solamente los científicos; Villamar (2015) argumenta que es una epistemología mixta, es decir conecta tanto el racionalismo que se concentra en una conclusión teórica y deja de lado a los recursos que provienen de los sentidos y el empirismo que se basa en los sentidos y expone conclusiones basadas en suposiciones que no han sido demostradas (Manzo, 2016); además la lógica deductiva que parte de un conocimiento general a un particular lo que permite tomar una decisión de una forma fácil y la lógica inductiva que parte de un conocimiento particular a uno general el cual limita porque la premisa puede ser errónea (Salazar-Arbeláez, Botero-Herrera y Giraldo-Cárdenas, 2020). Por lo cual este paradigma comprende que la única información relevante es la que se basa en la experiencia, la lógica y matemática. El paradigma positivista al caracterizarse por ser objetivo utiliza métodos estadísticos y fórmulas matemáticas que le permitan probar hipótesis planteadas (Ramos, 2015).

La presente investigación se apoya en el paradigma positivista que se orienta en una investigación teórica acerca de las variantes y que se toma como punto de partida para analizar estadísticamente y poder dar solución a la pregunta planteada.

De esta manera Augusto Comte y Émile Durkheim plantean un enfoque cuantitativo

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

basados en el paradigma positivista donde utiliza la matemática con el objetivo de experimentar hipótesis y encontrarle una respuesta científica debido a que estos autores indican que cualquier tema que se investigue debe ser medible (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Como menciona Otero (2018) el enfoque cuantitativo se acompaña de instrumentos estandarizados que contienen preguntas cerradas y permiten convertir los resultados en valoraciones cuantificables que se analizan estadísticamente para responder hipótesis planteadas o justificar una problemática. Vega-Malagón et al. (2014) resalta una característica del enfoque cuantitativo que al tener una lógica deductiva busca reducir y limitarse tomando un muestreo significativo que le permita llegar a conclusiones que fomenten las respuestas a las preguntas planteadas.

Por lo tanto, Cabezas, Andrade y Torres (2018) explican que el alcance correlacional con la ayuda de procesos estadísticos busca estimar si existe relación entre dos variables estudiadas, además de analizar cómo influye cada variable en otra y como se relacionan con otros datos. De igual manera Cazau (2006, como se citó en Arias, Covinos y Cáceres, 2020) argumenta que el alcance correlacional pretende analizar el nivel de magnitud que ejerce una variable sobre otra. Resulta relevante que si la correlación es positiva ambas variables tendrán un nivel alto, es decir, una variable influye positivamente sobre otra y elevan los porcentajes, mientras que, si la correlación es negativa, en una variable tendrá un nivel elevado, sin embargo, la otra variable tendrá un nivel bajo; en el caso que no existiera correlación en medio de las variables indica

que no tienen formato sistemático (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio, 2017).

En la investigación expuesta se busca analizar correlación entre las variables estudiadas y analizar el nivel de influencia que existe en cada variable.

Respecto al diseño de la investigación Arias y Covinos (2021) mencionan que el diseño de investigación no experimental no se expone a estímulos que modifiquen o alteren el estudio, al contrario, se estudia en el contexto natural de los participantes y no se influye con sus respuestas. Mousalli-Kayat (2015) argumenta que el diseño no experimental no busca demostrar interrelaciones de causa y efecto en las variables que se estudian, al contrario, son consecuentes de un hecho pasado por lo cual se basa en la experiencia. La presente investigación utiliza un diseño tipo transversal el cual se caracteriza por ser estudiada por un determinado tiempo, se acaba el estudio y no se realiza un seguimiento (Álvarez, 2020). Se recalca los beneficios del diseño el cual no se verá afectado por abandono de los participantes o decesos de estos, además, de ser de bajo costo económico (Mousalli-Kayat, 2015).

De acuerdo con Parra y Vásquez (2017) el muestreo no probabilístico es utilizado en las ocasiones que no se puede elegir al azar la muestra, es decir, esta técnica se caracteriza por tener criterios que permiten incluir o excluir a los participantes basado en el discernimiento del investigador, además al ser de tipo intencional le permite al investigador plantear que criterios caracterizaran a su población lo que le posibilita invertir menos tiempo y recursos a

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

la investigación. Por otro lado, es conveniente dentro de los estudios que tienen una población diversa y por ende la muestra es limitada (Otzen y Manterola, 2017).

La población estudiada en la presente investigación corresponde a trabajadores de una Corporación Médica de la ciudad de Quito, tomando en cuenta al personal administrativo, de laboratorio, de clínica, de limpieza, atención al cliente y de seguridad, indistintamente de su sexo. El personal que participo en la encuesta está conformado por 90 trabajadores.

Se plantearon criterios de inclusión y exclusión para determinar la población, dentro de los criterios de inclusión están: a) Trabajadores que actualmente laboren en la Corporación Médica de la ciudad de Quito; b) Trabajadores que previamente den su consentimiento para participar en la investigación; c) Trabajadores que tengan un contrato directo; d) Trabajadores que pertenezcan a la Corporación Médica de la ciudad de Quito más de seis meses. Por otro lado, los criterios de exclusión utilizados para este estudio fueron: a) Trabajadores que no laboren en la Corporación Médica de la ciudad de Quito; b) Trabajadores que no den su consentimiento para participar en la investigación; c) Trabajadores que no tengan un contrato directo; d) Trabajadores que pertenezcan a la Corporación Médica de la ciudad de Quito menos de seis meses.

El presente estudio se basó en los principios éticos de la declaración de Helsinki (1964) que son: a) el respeto por las personas, en el cual se respeta la decisión del trabajador, si desea participar o no en la investigación, se hace valido con ayuda del consentimiento

informado previamente compartido con el trabajador, además se respeta su privacidad por lo cual la encuesta respondida es totalmente anónima (Del Percio, 2020); b) beneficencia, que se basa en proteger al trabajador de cualquier daño o lesión, sin embargo, en la presente investigación al ser no experimental, no se pone en riesgo al participante de ninguna manera; c) justicia donde se determina que los beneficios sean para todos o para ninguno, en este caso al ser una investigación con fines académicos ningún de los participantes recibió beneficio alguno (Paz, 2018).

La presente investigación permitió recolectar datos en un periodo de tiempo comprendido desde octubre a diciembre de 2022, se determinó los instrumentos basado en las variables estudiadas y que fueron aplicados mediante Google Forms como medida de protección ante un repunte de contagios por la pandemia de Covid 19, en donde se dividió en cuatro secciones, la primera se enfoca en el consentimiento informado en este momento el participante puede retirarse o continuar con en la investigación, la segunda sección es una encuesta sociodemográfica, la tercera sección detalla el instrumento psicológico validado para utilizar en este investigación y que está contemplado para conocer el clima organizacional y por la ultimo la cuarta sección es sobre el instrumento psicológico validados para ser utilizados en esta investigación y que está contemplado para conocer la satisfacción laboral.

Para el análisis de los resultados en la presente investigación se utilizó el software SPSS para producir la correlación entre las variables, adicional se utilizó hoja de cálculo Excel para realizar gráficos y a su vez tablas que permiten analizar los resultados descriptivamente.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

El instrumento seleccionado para medir clima organizacional fue el Inventario Psicológico de Clima Organizacional (IPCO) propuesto por Aguilar (2011) el cual mide la habilidad de liderazgo en la gestión que se realiza a diario, el nivel de comunicación asertiva dentro de la empresa, el grado de motivación de los trabajadores y la satisfacción laboral que presentan los trabajadores en efecto de los logros conseguidos. El instrumento consta de 47 preguntas tipo Likert con cuatro puntos de calificación que son: 0 que indica Nunca, 1 que indica Rara vez, 2 que indica A veces, 3 que indica Con frecuencia y 4 que indica Siempre; el instrumento cuenta con un nivel de confiabilidad de 0.89 basado en el estudio estadístico de Coeficiente de Alfa Cronbach, además el instrumento puede alcanzar un puntaje máximo de 188 puntos que se alcanza por la suma de las dimensiones que se dividen de la siguiente manera:

Tabla 1.

Inventario Psicológico de Clima Organizacional (IPCO)

Dimens iones	Confia bilidad	Íte ms	Escal a por dime nsión	Escala de la variable
Comun icación	0.89.	2, 6, 8, 16, 24, 30, 33, 35, 38, 41, 43, 46.	25 – 48 Alto 13 – 24 Medi o 0 – 12 Bajo	95 – 188 Favora ble 48 – 94 Median amente favorab le 0 – 47 Desfav orable

Lideraz go	0.87.	3, 5, 10, 12, 13 – 19, 24 Medi o 31, 34, 0 – 37, 12 Bajo 39, 42, 45.	25 – 48 Alto 13 – 24 Medi o 0 – 12 Bajo
Motiva ción	0.90.	4, 9, 13, 15, 13 – 18, 24 Medi o 21, 23, 0 – 25, 12 Bajo 27, 28, 32, 47.	25 – 48 Alto 13 – 24 Medi o 0 – 12 Bajo
Satisfac ción laboral	0.91.	1, 7, 11, 14, 12 – 17, 22 Medi o 20, 22, 0 – 26, 11 Bajo 36, 40, 44	23 – 44 Alto 12 – 22 Medi o 0 – 11 Bajo

Fuente: Aguilar (2011)

Autora: Gabriela Comina

El instrumento seleccionado para medir la satisfacción laboral es Escala General de Satisfacción NTP 394 adecuada al español por Fidalgo y Pérez-Bilbao (1995) de la Escala general de satisfacción (Overall Job Satisfaction Scale) de Warr et al. (1979) el cual tiene como objetivo medir la satisfacción general laboral, satisfacción intrínseca que se basa en elementos como

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

reconocimiento laboral, responsabilidad, elementos relacionados al contenido de la tarea, etc., satisfacción extrínseca que reúne aspectos relacionados a la estructura del trabajo como horario, salario, entorno físico del trabajo, etc.; la escala cuenta con 15 preguntas tipo Likert con siete puntos de calificación que son: 1 que indica muy insatisfecho, 2 que indica insatisfecho, 3 que indica moderadamente insatisfecho, 4 que indica ni satisfecho ni insatisfecho, 5 que indica moderadamente satisfecho, 6 que indica satisfecho y 7 que indica muy satisfecho.

El instrumento cuenta con una confiabilidad intermedia de 0.85 y 0.88 basado en el estudio estadístico de Coeficiente de Alfa Cronbach, además el instrumento puede alcanzar un puntaje máximo de 105 puntos que se alcanza por la suma de las dimensiones que se dividen de la siguiente manera:

Tabla 2.

Escala General de Satisfacción NTP 394

Dimensiones	Confiabilidad	Ítems	Escala por dimensión
Satisfacción intrínseca	entre 0,79 y 0,85	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14.	Cuanto mayor es la puntuación, mayor es el grado de satisfacción. La puntuación va desde 7 hasta 49.

Satisfacción extrínseca	entre 0,74 y 0,78	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15	Cuanto mayor es la puntuación, mayor es el grado de satisfacción. La puntuación va desde 8 hasta 56.
-------------------------	-------------------	----------------------------	--

Fuente: Fidalgo y Pérez-Bilbao. (1995)

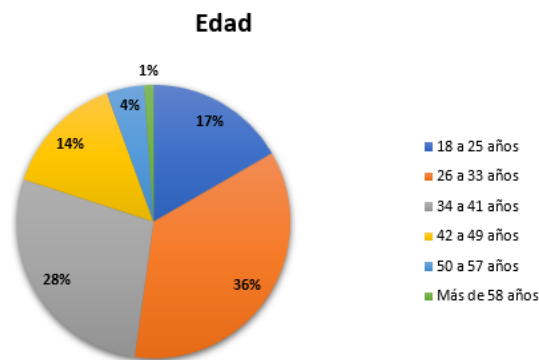
Autora: Gabriela Comina

3. RESULTADOS.

3.1. RESULTADOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Gráfico 1.

Edad



Fuente: Investigación

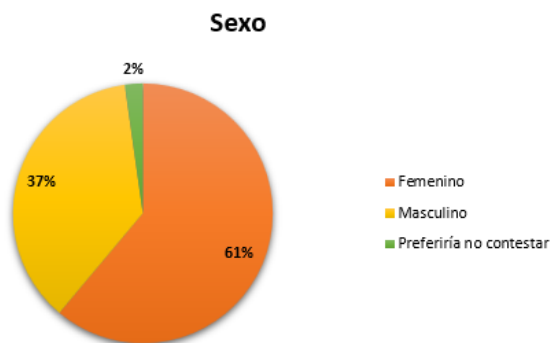
Autora: Gabriela Comina

Con respecto a la edad de los 90 participantes el 36% corresponde al grupo etario de 26 a 33 años, 28% corresponde entre 34 a 41 años, el 17% entre 18 a 25 años, 14% entre 42 a 49 años, 4% entre 50 a 57 años y tan solo el 1% corresponde a más de 58 años.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

Gráfico 2.

Sexo



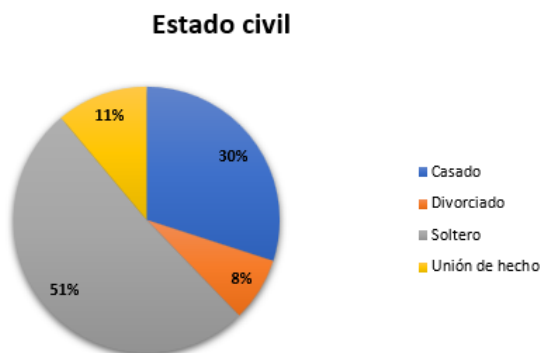
Fuente: Investigación

Autora: Gabriela Comina

Con respecto al sexo de los 90 participantes el 61% corresponde al sexo femenino, el 37% al sexo masculino y el 2% prefirió no contestar al respecto.

Gráfico 3.

Estado civil



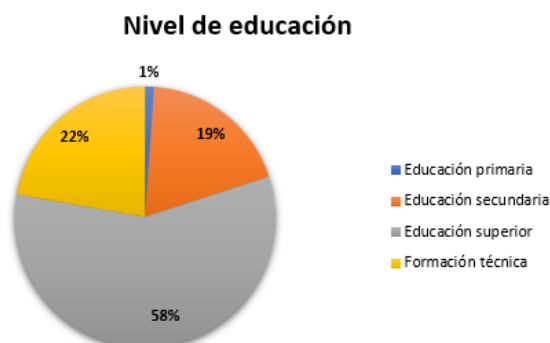
Fuente: Investigación

Autora: Gabriela Comina

Con respecto al estado civil, el 51% del personal se encuentra soltero, el 30% casado, 11% en unión de hecho y el 8% divorciado.

Gráfico 4.

Nivel de educación.



Fuente: Investigación

Autora: Gabriela Comina

Con respecto al nivel de educación el 58% del personal cuenta con una educación superior, 22% con formación técnica, 19% educación secundaria y tan solo el 1% corresponde a una educación primaria.

3.2. RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL

Gráfico 5.

Clima organizacional



Fuente: Investigación

Autora: Gabriela Comina

Con respecto al clima organizacional de una Corporación Médica de la ciudad de Quito, el 75% indican que el clima organizacional es favorable, 22% indican que es medianamente favorable y tan solo el 3%

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

indican que es desfavorable, es decir, la habilidad de liderazgo en la gestión que se realiza a diario, el nivel de comunicación asertiva dentro de la empresa, el grado de motivación y la satisfacción laboral que presentan los trabajadores en efecto de los logros conseguidos actúa de manera positiva en los trabajadores.

Para tener un amplio conocimiento acerca del clima organizacional es importante analizar cada subdimensión (Comunicación, Liderazgo, Motivación y Satisfacción Laboral) a continuación, se analizará con profundidad cada subdimensión.

3.2.1. RESULTADOS SUBDIMENSIÓN COMUNICACIÓN

Gráfico 6.

Subdimensión Comunicación



Fuente: Investigación

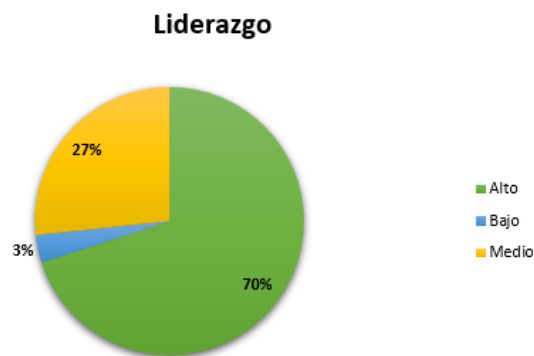
Autora: Gabriela Comina

Con respecto a la comunicación el 73% indican tener una alta comunicación, 22% comunicación medio y el 5% corresponde a una comunicación baja.

3.2.2. RESULTADOS SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO

Gráfico 7.

Subdimensión Liderazgo



Fuente: Investigación

Autora: Gabriela Comina

Con respecto al liderazgo el 70% indican tener liderazgo alto, 27% liderazgo medio y el 3% corresponde a un liderazgo bajo.

3.2.3. RESULTADOS SUBDIMENSIÓN MOTIVACIÓN

Gráfico 8.

Subdimensión Motivación



Fuente: Investigación

Autora: Gabriela Comina

Con respecto a la motivación el 77% indican tener una alta motivación, 20% motivación media y el 3% corresponde a una motivación baja.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

3.2.4. RESULTADOS SUBDIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL

Gráfico 9.

Subdimensión Satisfacción Laboral



Fuente: Investigación

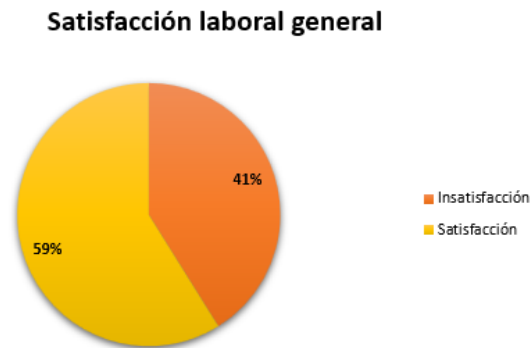
Autora: Gabriela Comina

Con respecto a la satisfacción laboral el 71% indican tener una satisfacción alta, 26% satisfacción media y el 3% corresponde a una satisfacción baja.

3.3. RESULTADOS SATISFACCIÓN LABORAL

Gráfico 10.

Satisfacción Laboral



Fuente: Investigación

Autora: Gabriela Comina

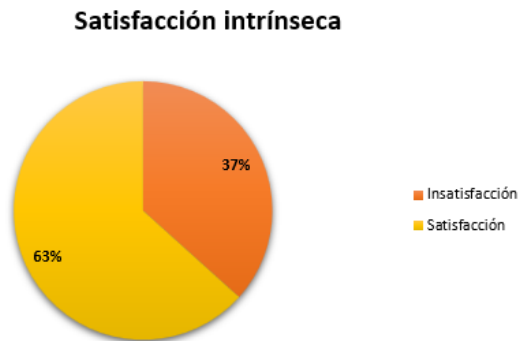
Con respecto a la satisfacción laboral, el 59% del personal indican estar satisfechos, mientras que, el 41% indican estar insatisfechos, esto quiere decir que más de la mitad de la población se encuentran satisfechos tanto intrínseca como extrínsecamente.

Para analizar que dimensión se encuentra mejor trabajada es necesario analizar por separado, a continuación, se presentan datos de satisfacción intrínseca y extrínseca.

3.3.1. RESULTADOS SATISFACCIÓN INTRÍNSECA

Gráfico 11.

Satisfacción intrínseca



Fuente: Investigación

Autora: Gabriela Comina

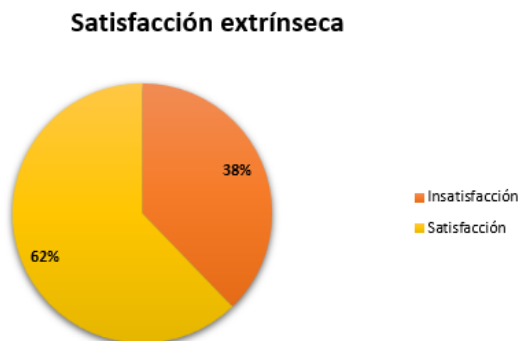
Con relación a la satisfacción intrínseca se puede analizar que el 63% de la población se encuentra satisfecho, mientras que, el 37% se encuentra insatisfecho, esto quiere decir que, elementos como reconocimiento laboral, responsabilidad, elementos relacionados al contenido de la tarea se encuentran cubiertos por la Corporación Médica.

3.3.2. RESULTADOS SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

Gráfico 12.

Satisfacción extrínseca



Fuente: Investigación

Autora: Gabriela Comina

Con relación a la satisfacción extrínseca se puede analizar que el 62% de la población se encuentra satisfecho, mientras que, el 38% se encuentra insatisfecho, esto quiere decir que, aspectos relacionados a la estructura del trabajo como horario, salario, entorno físico del trabajo han sido cubiertos por la Corporación Médica.

3.4. RESULTADOS CORRELACIONES

Tabla 3.

Correlación entre Clima organizacional y satisfacción laboral

Correlaciones			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
Satisfacción Laboral	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Fuente: Investigación

Autora: Gabriela Comina

Utilizando la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo una correlación positiva moderada estadísticamente significativa del 54%, entre clima organizacional y satisfacción laboral con un nivel de significancia $< a 0.01$. Por lo cual se puede decir que a mayor nivel de clima organizacional mayor nivel de satisfacción laboral en los participantes.

Tabla 4.

Correlación entre satisfacción laboral y nivel de educación

Correlaciones			Satisfacción Laboral	Nivel de educación
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,213*
		Sig. (bilateral)	.	,044
		N	90	90
Nivel de educación	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,213*	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	90	90

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Investigación

Autora: Gabriela Comina

Utilizando la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtuvo una correlación negativa baja del 21% entre la satisfacción laboral y el nivel de educación, con un nivel de significancia $< a 0.05$. Estos resultados demuestran que la correlación es estadísticamente significativa. Por lo cual se puede decir que a mayor nivel de educación menor nivel de satisfacción laboral en los participantes.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede comprobar que el clima organizacional y la satisfacción laboral de la Corporación Médica de la ciudad de Quito se relacionan positivamente, es decir, si existe un buen clima organizacional en todas las

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

subdimensiones (Comunicación, Liderazgo, Motivación y Satisfacción Laboral) en la corporación y existe satisfacción tanto intrínseca como extrínseca en los colaboradores, por lo cual a mayor clima organizacional existe en la corporación mayor satisfacción laboral perciben los colaboradores.

Los resultados de la presente investigación coinciden con lo enunciado por Dávila et al. (2021) en el cual se encontró una correlación positiva media de $r=0.559$ y significativa $< a 0.05$ entre clima organizacional y satisfacción laboral, lo que se comprende como la percepción de los trabajadores hacia elementos que definen el estado de ánimo en el puesto de trabajo, además de las relaciones del equipo de trabajo.

Conforme con la investigación de Sasiga y Orizano (2022) en la cual se encontró una correlación positiva significativa de $r=0.708$ con un nivel de significancia $< a 0.01$ y concluyen que cuando las personas se sienten felices, es decir, cuentan con buena satisfacción laboral y tienen un ambiente de armonía lo que indica buen clima organizacional se relaciona con un mejor desempeño laboral.

De igual manera en la investigación realizada por Rosales (2021) se obtuvo una correlación significativa de $r= 0.870$ con un nivel de significancia $< a 0.01$ por lo cual se pudo concluir que el clima organizacional si tiene influencia en la satisfacción laboral lo cual incide en la productividad del personal. De acuerdo con la investigación realizada por Arroyo y Puma (2018) obtuvieron una correlación alta de $r= 0.703$ con un nivel de significancia $< a 0.01$ y se basaron en su hipótesis nula en la cual indican que existe relación significativa entre las variables lo

cual es algo beneficioso para el área de salud porque al sentirse el personal satisfecho contribuye al servicio que se brinda a las personas.

Por otro lado, en la investigación de Flores (2021) se obtuvo una correlación débil de $r= 0.216$ con un nivel de significancia $< a 0.01$ aunque es una relación débil, concluye que cuando el personal de salud experimenta un buen clima organizacional en las horas de trabajo se sienten satisfechos laboralmente y lo reflejan en su hogar. Padilla (2020) de igual manera en su investigación obtuvo una correlación positiva débil de $r= 0.370$ con un nivel de significancia $< a 0.01$, lo cual indica que el sí existe una relación significativa y el personal de enfermería cuentan con un buen clima organizacional lo que permite que presenten un nivel alto de satisfacción laboral.

En consideración a los resultados de la presente investigación, con respecto a la correlación negativa entre la satisfacción laboral y el nivel de educación, Borda y Sierra (2016) concuerdan debido a que en su investigación se obtuvo resultados negativos, lo que indica que en niveles altos de educación la satisfacción del personal es baja específicamente en estabilidad laboral y la remuneración.

Después de comparar y analizar resultados de varias investigaciones incluyendo la presente investigación, se encontró una similitud en lo que mencionan Chiang et al. (2010) “el clima organizacional es un determinante significativo de la satisfacción laboral” (p. 17) porque la percepción que tienen los trabajadores en relación con el ambiente de trabajo y la satisfacción experimentada con relación a la actitud que el trabajador toma en referencia a varios

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

aspectos del trabajo, influyen en la productividad del mismo porque estas dos variables están íntimamente ligadas con el bienestar del trabajador. En el área de la salud es importante cuidar el bienestar del trabajador porque al estar en contacto directo con otras personas si presenta una sincronía con las variables mencionadas, el trabajador tomara actitudes positivas, reforzará el servicio que se presta a los usuarios y el rendimiento será elevado, además de sentir el compromiso con el equipo de trabajo porque se logra una sentido de pertenencia en el trabajador, lo cual es importante para toda empresa porque ayuda a la eficacia de la misma, adicional se debe tener en cuenta que el capital humano son operantes intangibles que resulta ser difícil tener a todos satisfechos porque al ser todos diferentes, tienen diferentes prioridades, sin embargo, estudios como estos permiten conocer a la empresa que estrategias aplicar para tener al personal motivado, satisfecho y en armonía para lograr cumplir con los objetivos empresariales.

4.1. CONCLUSIONES.

- Para concluir se puede afirmar que existe una influencia positiva del 54% entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito, por lo cual se comprende que cuando la persona percibe un buen clima organizacional es mayor la satisfacción laboral que experimenta la misma, es decir subdimensiones como comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción laboral están ligadas a la satisfacción tanto

intrínseca como extrínseca de la persona. En varias investigaciones se ha podido constatar que el clima organizacional tiene un nivel alto de influencia sobre la satisfacción laboral.

- Con respecto al clima organizacional en una Corporación Médica de la ciudad de Quito el 75% indican que el clima organizacional es favorable, 22% indican que es medianamente favorable y tan solo el 3% indican que es desfavorable, por lo que se puede concluir que la habilidad de liderazgo en la gestión que se realiza a diario, el nivel de comunicación asertiva dentro de la empresa, el grado de motivación y la satisfacción laboral que presentan los colaboradores en efecto de los logros conseguidos actúa de manera positiva en los colaboradores.
- Con respecto el nivel de satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito el 59% del personal indican estar satisfechos, mientras que, el 41% indican estar insatisfechos, esto quiere decir que más de la mitad de la población se encuentran satisfechos tanto intrínseca como extrínsecamente en su puesto de trabajo, lo que indica que se podría trabajar en mejorar algunos aspectos para que los colaboradores alcancen a sentirse satisfechos al 100%.
- Finalmente se encontró una relación negativa entre satisfacción laboral y nivel de educación de 21%, lo que indica que a mayor nivel de educación menor nivel de

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

satisfacción laboral en los colaboradores, se puede decir que una persona con mayor nivel de educación no se conforma y espera un mejor trato para sentirse satisfecho laboralmente. Es importante destacar que no se obtuvo una correlación entre satisfacción laboral y los otros datos sociodemográficos como: edad, sexo y estado civil.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguilar Polo, A. E. (2011). Inventario Psicológico de clima organizacional (IPCO). Cuadernillo del instrumento. <https://fddocuments.ec/document/inventario-psicologico-de-clima-organizacional.html?page=1>
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Editorial Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Arévalo, J., Quiroz, S. y Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5), 8615-8654. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Arias Gonzáles, J. L. y Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arias Gonzáles, J. L., Covinos Gallardo, M. R. y Cáceres Chávez, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 237-247. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Arroyo Espinoza, R. y Puma Pilco, J. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Clínica Ortega 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37538>
- Borda, C. y Sierra, J. (2016). Aspectos que influyen en la percepción de Satisfacción Laboral, con relación a variables sociodemográficas como: género, nivel educativo y tipo de empresa [Tesis de pregrado, Universidad de La Sabana]. <http://hdl.handle.net/10818/23984>
- Cabezas, E., Andrade, N. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica (1ra ed.). Editorial Universidad de las Fuerzas Armadas. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Calderón Gálvez, N. G. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8816>
- Carballo-Chiñas A., Priego-Álvarez H. R. y Ávalos-García M. I. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco. México. Hitos de Ciencias Económico Administrativas; 21 (59): 43-52. <https://doi.org/10.19136/hitos.a0n59.1011>
- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M. I., Fernández-Cánovas, M. L., Celdrán-Gil, F., del Carmen Vivo-Molina, M. y Martínez-Roche, M. E. (2015). La satisfacción de la vida laboral de

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

- los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enfermería global*, 14(4), 266-275. <https://doi.org/10.6018/eglobal.14.4.198061>.
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R. y Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiang, M., Vega, M. C., Martín, M. J., Rodrigo, M. J. M. y Partido, A. N. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Vol. 2). Universidad Pontificia Comillas.
- 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. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiquinta Mesia, G. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque-Chiclayo, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8473>
- Cueva Santillán, R. M., y Ponce Escalante, M. L. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3581>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. D. C., Ruiz Nizama, J. L. y Guanilo Paredes, C. E. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company [Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana]. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Del Percio, D. (2020). La Declaración de Helsinki: Sinopsis de su nacimiento y evolución. *Revista Argentina de Reumatología*, 1, 17-24. http://revistasar.org.ar/revistas/2009/numero_1/articulos/declaracion_helsinki.pdf
- Domínguez Velásquez, M. (2017). Estudio de la Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso: Centro Educativo Integral Particular Hernán Malo González [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14512>

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

- Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D., Jesús, G., y Zavaleta, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *Sciéndo*, 21(3), 369-374. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2018.041>
- Fidalgo y Pérez-Bilbao. (1995). Escala General de Satisfacción NTP 394. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Fierro Escalante, M. A. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito. [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4635>
- Flores Mamani, A. L. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de la micro red Santa Adriana, Juliaca, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener]. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5288>
- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J. y Gómez-Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T. y Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *Metodología de la investigación*, sexta edición, McGraw Hill Education, pp.2-21. https://www.academia.edu/download/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias.pdf
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2017). Alcance de la Investigación.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Quito: INEC https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Septiembre_2022/202209_Boletin_empleo.pdf
- Macías, E. K. y Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612005>
- Manzo, S. A. (2016). Empirismo y filosofía experimental: Las limitaciones del relato estándar de la filosofía moderna a la luz de la historiografía francesa del siglo XIX (J.-M. Degérando).

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

- Universidad del Bosque; Revista Colombiana de Filosofía de la Ciencia; 16(32), 11-35
<https://doi.org/10.18270/rcfc.v16i32.1821>
- Moreno Ulloa, J. L. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral en los Centros de Salud Mental de la Red Trujillo 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/45492>
- Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. Revista researchgate.
https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf
- Noboa Salazar, J. G., Barrera Cousin, G. J. y Rojas Torres, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. Revista científica ecociencia, 6(1), 1-24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Organización Mundial de la Salud (2010). Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ospina Nieto, Y. (2020). Una reflexión acerca de la importancia del recurso humano en el mundo organizacional. In La eticidad y la moralidad en la vida cotidiana (pp. 60-92). Editorial Universidad de Santiago de Cali.
<https://scholar.archive.org/work/rsmudgjavngntec2hclcskqv54/access/wayback/http://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/89/112/1688?inline=1>
- Otero Ortega, A. (2018). Enfoques de investigación. Métodos para el diseño urbano–Arquitectónico. https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Padilla Montes, F. M. (2020). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería. Hospital San José del callao. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Callao]. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5076>
- Parra Velasco, M. y Vázquez Martínez, M. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. Universidad del Istmo. <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

- Paz Maldonado, E. J. (2018). La ética en la investigación educativa. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 6(1), 45-51. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v6i1.219>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pico Palomino, V. K. (2020). Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil–Ecuador. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1497>
- Pujol-Cols, L. J. y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Pupo-Guisado, B., Velázquez-Zaldívar, R. y Tamayo-Fajardo, M. Á. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4), 71-83. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181553376006/html/>
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Rodríguez, A. A., Paz Retamal, M., Lizana, J. N., y Cornejo, F. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & sociedad*, 2(2), 219-234. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valores*, 1(25), 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>
- Rodríguez, L. A. (2021). Transitar al Positivismo. *Scientiarium*, (2). <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/scientiarium/article/view/313>
- Rosales Quijano, G. M. (2021). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD provincial de Cotopaxi [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32381>
- Salazar Marmolejo, L. y Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>.
- Salazar-Arbeláez, C., Botero-Herrera, D., y Giraldo-Cárdenas, L. (2020). Enseñanza y aprendizaje del razonamiento deductivo e inductivo a través de las ciencias naturales. *Educación y Humanismo*, 22(38). <https://doi.org/10.17081/eduhum.22.38.3732>

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA CORPORACIÓN MÉDICA DE LA CIUDAD DE QUITO

- Sánchez Trujillo, M. G. y García Vargas, M. D. L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Sasiga Aquino, L. E. y Orizano Quispe, D. L. (2022). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Red de Salud de la Provincia de Oxapampa 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4462>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) (2013). Plan Nacional para el Buen vivir 2013-2017: todo el mundo mejor. Senplades. Quito. <http://ftp.eeq.com.ec/upload/informacionPublica/2013/PLAN-NACIONAL-PARA-EL-BUEN-VIVIR-2013-2017.pdf>
- Simbron-Espejo, S. F. y Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Valdivieso Yerovi, D. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14039>
- Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A. J., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A. y Leo-Amador, G. E. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15), 523-528. <https://core.ac.uk/download/pdf/236413540.pdf>
- Villamar, J. P. (2015). El positivismo y la investigación científica. *Revista Empresarial*, 9(35), 29-34. <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/20>